



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

교육학 박사 학위논문

전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및
조직 변인의 위계적 관계

The Hierarchical Linear Relationship of Individual and Organizational Variables with
the Receptivity to Organizational Change of Professors in Junior Colleges

2016년 2월

서울대학교 대학원

농산업교육과

석 영 미

국 문 초 록

전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계

교육학 박사학위 논문

서울대학교 대학원, 2016년

석 영 미

우리나라 전문대학은 사회 및 정책적 변화로 인해 다양한 변화를 경험한다. 이러한 전문대학 변화의 성패는 교수가 대학의 변화를 얼마나 잘 받아들일 수 있는지를 나타내는 조직변화 수용성에 따라 좌우된다. 조직변화 수용성에는 다양한 변인들이 영향을 미친다고 실증되고 있으며, 이 변인들은 개인 수준과 조직 수준으로 구분되는 특성을 가지고 있다. 이 때문에 조직변화 수용성과 관련 변인의 관계를 구명함에 있어 변인 간의 위계적 구조를 고려한 접근이 요구된다. 이 연구의 목적은 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계를 구명하는 데 있었다. 구체적인 연구 목표는 네 가지로 설정하였다. 첫째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성 수준을 구명하고, 그와 관련된 개인 및 조직 변인의 특성을 구명한다. 둘째, 성별, 연령, 근속년수, 보직경험, 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대 등의 개인 변인이 교수의 조직변화 수용성에 미치는 효과를 구명한다. 셋째, 대학 규모, 대학 소재지, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등의 조직변인이 교수의 조직변화 수용성에 미치는 효과를 구명한다. 넷째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과를 구명한다.

이 연구의 모집단은 전국 전문대학의 전임교수이며, 2014년을 기준으로 139개 대학에 12,920명이 재직하고 있다. 위계적 관계를 구명하기 위한 선형모형 분석에서는 최소 30개 이상의 집단 표집이 필요하며(Kreft, 1996), 집단별로는 최소 5명 이상의 자료가 수집되어야 집단을 대표하는 자료로 활용할 수 있다(김강호, 2008; Bliese, 1998). 이를 고려하여 이 연구에서는 집단 표본으로 소재지별 대학 비율을 고려하여 40개 대학을 추출하였다. 개인 표본은 학과장을 포함한 보직교수의 비율을 고려하여 각 전문대학의 전임교수 20명을 추출하였다.

조사도구는 조직변화 수용성과 개인 변인 및 조직 변인 조사 문항으로 구성된 질문지를 활용하였다. 조직변화 수용성 측정도구는 연구자가 개발하여 활용하였다. 조직변화 수용성은 선행연구 고찰을 통해 조직변화의

필요성 및 적절성 인식, 조직변화에 대한 긍정적 감정 및 조직변화를 받아들이려는 의지의 3개 요인으로 정의되었다. 각 요인에 따라 5문항씩, 총 15문항을 개발하였으며, 척도는 5점 리커트 척도로 구성하였다. 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정의 측정도구는 이 연구의 목적에 적합하다고 판단되는 기존 도구의 타당성과 신뢰도를 확인하여 활용하였다. 조직변화수준 측정도구는 연구자가 개발하여 활용하였다. 조직변화수준은 대학에서 일어나고 있는 변화의 영역을 선행연구 고찰을 통해 대학경영, 교육과정, 수업운영, 교원, 학생, 시설 및 설비, 대외협력 등 7개 영역으로 구분하여 각 영역에서 일어나는 변화 수준을 측정하였다. 각 영역에 따라 총 29문항을 개발하였으며 척도는 5점 리커트 척도로 구성하였다. 대학규모 및 소재지는 한국대학교육협의회 대학정보공시센터가 대학알리미 시스템을 통해 제공하는 전문대학별 공시정보(2015)를 활용하였다. 대학규모 및 소재지를 제외한 변인의 측정도구들의 신뢰도와 타당성은 예비조사 및 본조사 단계에서 내적 일치도 계수와 확인적 요인분석을 통해 확보하였다.

자료수집은 2015년 5월 26일부터 6월 13일까지 40개 대학에 800부를 배포하였다. 회수된 질문지는 445부로 회수율은 55.6%이었다. 이 중에서 불성실응답, 중복응답, 미응답 자료 4부를 제외하고 총 441명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for Windows 20.0 프로그램을 이용한 기술통계와 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용한 위계적 선형모형 분석(HLM)을 실시하였다. 위계적 선형모형 분석은 수집된 자료에 대한 위계적 선형모형 분석이 필요한지를 확인하기 위한 무선폭과 일원변량분석 모형 분석, 개인 변인의 영향력을 구명하기 위한 무선폭과 회귀계수 모형, 조직 변인의 영향력과 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과를 구명하기 위한 절편기울기-결과 모형 분석을 실시하였다. 위계적 선형모형 분석에서 통계적 유의수준은 0.05로 설정하였다.

이 연구의 결과는 첫째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성 수준은 평균 3.94로 대다수의 교수들이 조직변화를 수용하는 것으로 나타났다. 하위 요인별로 조직변화를 받아들이려는 의지(4.01), 조직변화의 필요성 및 적절성 인식(3.97), 조직변화에 대한 긍정적 감정(3.84)의 순으로 높게 나타났다. 둘째, 조직변화 수용성의 차이는 56.5%가 개인 차이, 43.5%가 조직 차이에 의한 것으로 나타났다. 셋째, 개인 변인 중 성별, 연령, 통제위치, 개방성, 자기효능감은 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치지 않으며, 근속년수, 보직경험, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대는 교수의 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영향력의 크기는 변화에 대한 기대가 가장 컸고, 다음으로 주인의식, 보직경험, 근속년수, 직무안정성의 순으로 나타났다. 변화에 대한 기대, 주인의식, 보직경험, 직무안정성은 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 반면, 근속년수는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 개인 변인의 설명량은 45.9%로 나타났다. 넷째, 조직 변인 중 대학 규모, 대학 소재지, 총장의 변혁적 리더십, 조직신뢰는 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치지 않으며 관계지향문화, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준은 교수의 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타났다. 영향력의 크기는 조직변화수준이 가장 컸고, 다음으로 참여적 의사결정, 관계지향문화, 변화관련정보 접근성의 순으로 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 조직 변인의 설명량은 82.3%로 나타났다. 다섯째, 개인 변인 중 주인의식은 관계지향문화와의 상호작용을 통해, 직무안정성은 관

게지향문화와의 상호작용을 통해, 변화에 대한 기대는 대학규모, 변화관련정보 접근성, 조직신뢰와의 상호작용을 통해 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이 연구의 결론은 첫째, 전문대학 교수들은 높은 수준에서 조직변화의 필요성 및 적절성을 인식하고, 조직변화에 대해 긍정적이며, 조직변화를 받아들이려고 한다. 또한 전문대학 조직변화에 대한 교수들의 감정은 약간 긍정적인 편이다. 둘째, 조직변인 수용성에 영향을 미치는 변인은 개인 변인과 조직 변인으로 구분하는 것이 적절하며 개인 변인이 조직 변인에 비해 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 더 많은 영향을 미친다. 셋째, 개인 변인 중에서도 변화에 대한 기대가 조직변화 수용성에 가장 큰 영향을 미치고, 다음으로 주인의식, 보직경험, 근속년수, 직무안정성 순으로 영향을 미친다. 변화에 대한 기대, 주인의식, 보직경험, 직무안정성은 조직변화 수용성에 정적인 영향을 미치며 근속년수는 부적인 영향을 미친다. 넷째, 조직 변인 중에서는 조직변화수준이 조직변화 수용성에 가장 큰 정적 영향을 미치고, 다음으로 참여적 의사결정, 관계지향문화, 변화관련정보 접근성이 조직변화 수용성에 정적 영향을 미친다. 다섯째, 전문대학 교수의 주인의식, 직무안정성 및 변화에 대한 기대는 일부 조직 변인과의 상호작용을 통해 조직변화 수용성에 영향을 미친다.

이 연구의 결과를 활용하기 위한 제언으로는 첫째, 전문대학 조직변화 추진 시 교수들이 일반적 통념과 달리 변화에 수용적임을 고려할 필요가 있다. 둘째, 전문대학에서 일어나고 있는 효과적인 조직변화를 위해서는 변화를 실행하는 과정에서 조직적인 특성보다도 교수의 개인적 특성과 관련된 접근이 더 강조될 필요가 있다. 셋째, 교수의 개인적 특성 중에서도 변화에 대한 기대 측면에 초점을 둔 전략을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 넷째, 전문대학 측면에서 조직변화의 실행은 상명하달 방식보다는 교수에게 충분한 정보를 제공하고 의견을 공유하며 대학 운영의 책임을 함께하려는 접근이 더 유용하다. 다섯째, 전문대학의 교원, 시설 및 설비, 대외협력 변화가 필요한 만큼 충분히 일어나고 있는지를 확인하고, 미흡하다고 판단될 경우 적극적인 조직변화를 추진할 필요가 있다.

후속연구를 위한 제언으로는 첫째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 관련된 개인 변인으로 기질적 변인은 조직변화 수용성에 직접적인 영향이 없는 것으로 나타나 대학관련 인식변인이나 다른 잠재적 변인을 통한 간접적 영향, 즉 매개효과를 갖는지 확인할 필요가 있다. 둘째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 관련된 조직 변인으로 총장의 변혁적 리더십이 아닌 다른 형태의 리더십이 갖는 영향력을 구명하는 연구가 수행될 필요가 있다. 셋째, 유사한 내용의 조직변화를 추진하고 있는 대학이 아닌 성격이 각기 다른 조직변화를 추진하고 있는 전문대학의 변화 특성이나 과정을 비교해보는 연구가 필요하다.

주요어 : 전문대학 교수, 조직변화 수용성, 위계적 선형모형, 개인 변인, 조직 변인

학 번 : 2010-31030

목 차

국문초록

I. 서론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구목적	3
3. 연구문제	3
4. 용어의 정의	5
5. 연구의 제한	8
II. 이론적 배경	9
1. 전문대학 교육과 환경변화	9
2. 교육조직이론과 조직변화모형	22
3. 조직변화 수용성의 개념과 측정도구	31
4. 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 관계	43
III. 연구방법	81
1. 연구모형	81
2. 연구대상	85
3. 조사도구	87

4. 자료수집	110
5. 자료분석	111
IV. 연구결과 및 논의	121
1. 전문대학 교수의 조직변화 수용성 및 관련 변인 특성	121
2. 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과	126
3. 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 효과	129
4. 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과	131
5. 연구결과에 대한 논의	134
V. 요약, 결론 및 제언	143
1. 요약	143
2. 결론	145
3. 제언	147
 참고문헌	 151
 부록	 173
 Abstract	 203

표 차 례

<표 II-1> 조직변화 수용성 및 관련 개념 구성요인 종합	38
<표 II-2> 조직변화 수용성 측정도구 종합	42
<표 II-3> 조직변화 수용성과 인구통계적 변인 간의 관계 종합	44
<표 II-4> 조직변화 수용성과 기질적 변인 간의 관계 종합	48
<표 II-5> 조직변화 수용성과 조직관련 인식변인 간의 관계 종합	55
<표 II-6> 조직변화 수용성과 상황 변인 간의 관계 종합	61
<표 II-7> 조직변화 수용성과 변화과정 변인 간의 관계 종합	70
<표 II-8> 전문대학 조직변화의 영역 종합	77
<표 III-1> 조사도구(질문지) 구성	88
<표 III-2> 조직변화 수용성 측정도구의 확인적 요인분석 결과	94
<표 III-3> 개방성 측정도구의 확인적 요인분석 결과	96
<표 III-4> 자기효능감 측정도구의 확인적 요인분석 결과	97
<표 III-5> 주인의식 측정도구의 확인적 요인분석 결과	98
<표 III-6> 직무안정성 측정도구의 확인적 요인분석 결과	99
<표 III-7> 변화에 대한 기대 측정도구의 확인적 요인분석 결과	100
<표 III-8> 변혁적 리더십 측정도구의 확인적 요인분석 결과	102
<표 III-9> 조직문화 측정도구의 확인적 요인분석 결과	103
<표 III-10> 조직신뢰 측정도구의 확인적 요인분석 결과	105

<표 III-11> 변화관련정보 접근성 측정도구의 확인적 요인분석 결과	106
<표 III-12> 참여적 의사결정 측정도구의 확인적 요인분석 결과	107
<표 III-13> 조직변화수준 측정도구의 확인적 요인분석 결과	109
<표 III-14> 응답자의 일반적 특성	111
<표 III-15> 측정변인의 집단 수준 속성 신뢰도 및 타당도	114
<표 III-16> 연구문제별 통계분석 방법	115
<표 IV-1> 전문대학 교수의 조직변화 수용성 기초 통계치	121
<표 IV-2> 전문대학 교수의 개인 변인 기초 통계치	122
<표 IV-3> 전문대학 교수의 조직 변인 기초 통계치	124
<표 IV-4> 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 차원 변량 분할	125
<표 IV-5> 개인 변인의 통제 전과 후의 조직변화 수용성의 변량 구성 비율	126
<표 IV-6> 조직변화 수용성 관련 변인의 다중공선성 진단	127
<표 IV-7> 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과	128
<표 IV-8> 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 설명량(R^2)	129
<표 IV-9> 개인 변인 통제 후 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 효과	130
<표 IV-10> 개인 변인 통제 후 조직변화 수용성의 집단 간 차이에 관한 조직 변인의 순수 설명량(R^2)	131
<표 IV-11> 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과	133

그림 차례

[그림 III-1] 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직변인의 위계적 관계 구명을 위한 순차적 HLM 모형 설정	82
[그림 III-2] 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직차원의 변량 분할을 위한 무선효과 일원변량분석 모형(1모형)	83
[그림 III-3] 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과 분석을 위한 무선효과 회귀계수 모형(2모형)	84
[그림 III-4] 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 효과 및 개인과 조직 변인의 상호작용 효과 분석을 위한 절편기울기-결과 모형(3모형)	85
[그림 III-5] 조직변화 수용성 구인화 모형	90

I. 서론

1. 연구의 필요성

전문대학은 우리나라의 고등단계 전문직업인 양성을 위해 운영되는 직업교육기관으로서 우리나라 인력개발 양성에 상당한 기여를 한 중요한 직업교육기관 중 하나이다(윤여송, 이호웅, 백형찬, 박정근, 최석규, 2005). 2015년을 기준으로 전문대학은 총 138개교로 우리나라 고등교육기관의 41%를 차지할 정도(한국교육개발원, 2016)로 양적 성장을 이루어왔으며, 고등학교 졸업자의 고등교육 수요를 분담함으로써 국가인적자원개발 기관으로서의 기능을 수행함과 동시에 산업체 위탁교육, 주문식 과정, 학사학위 전공심화과정, 평생교육원 등의 운영을 통해 산업체 재직자와 지역주민에 대한 성인 및 평생교육기관으로서의 기능을 수행해왔다. 이에 따라 전문대학은 학교의 운영에 있어 국가 정책, 지역 및 각종 산업 분야 등 각종 환경 변화에 의한 영향을 받게 되며, 환경 변화에 대해 적절히 대응해야 하는 당위성을 가지고 있다(백성준, 윤형한, 2010; Lane, 2007).

우리나라 전문대학은 다른 고등교육기관과의 차별화된 정체성 확립과 경쟁 문제, 재정적 불안정성의 문제를 지속적으로 겪어왔다(주광신, 2003). 최근에는 전문대학이 직면한 각종 환경 변화가 위기적 상황으로 언급될 만큼 심화되었는데, 특히 심각한 수준의 출산율 저하 및 인구증가율 감소로 인한 학령 인구의 감소, 전문대졸 인력의 노동시장 과잉 공급 현상(전주용, 전재식, 이병훈, 김진영, 최형재, 윤정해, 2011), 고등교육기관 간의 치열한 경쟁과 일반 대학교육에 대한 선호도 등의 요인이 이에 해당한다. 이와 같은 전문대학의 운영 위기 상황이 심화됨에 따라 전면적인 재구조화의 필요성이 제기되어 왔으며(나승일, 장현진, 전승환, 2012; 이용균, 2010) 이에 따라 전문대학의 자구적 노력을 포함하여 ‘전문대학 특성화 사업’, ‘전문대학 기관평가 인증사업’, ‘대학구조개혁 평가 사업’ 등 정부 정책 차원에서도 광범위한 전문대학 변화를 추진하고 있다. 이를 통해 볼 때 최근 전문대학에 어떤 조직변화가 어느 정도 수준으로 이루어지고 있는지는 명확히 밝혀진 바는 없으나 매우 다양한 범위에서 이루어질 것으로 유추할 수 있다.

오늘날 조직변화는 다양한 영리·비영리기관에서 이루어지고 있으나, 대부분은 변화에 실패하게 된다(Higgs & Rowland, 2005). 계획된 변화가 실패하는 주된 원인은 조직 구성원이 당면하는 심리적 문제를 간과했기 때문으로(정진철, 최지원, 2011) 변화관리에 있어 가장 고려되어야 하는 것

은 조직변화에 대한 구성원의 저항을 감소시켜, 변화에 대한 수용성을 제고하는 것이다(Frahm & Brown, 2007). 우리나라 전문대학의 조직변화 상황에서도 전문대학 구성원, 특히 핵심 집단인 교수들의 조직변화 수용성을 관리하는 것은 매우 중요하다고 볼 수 있다. 또한 일반적으로 고등교육기관이 매우 보수적인 성향을 가진 조직이라는 점(Lane, 2007), 우리나라 전문대학 내 다양한 개혁방안이 학내 갈등에 의해 쉽사리 추진되지 못하는 경향이 있다는 점(이상덕, 한동훈, 2000), 전문대학 교수들이 일반 4년제 대학 교수들에 비해 업무 부담이 크고, 학교에 대한 심리적인 소속감이나 수업 여건에 대해 상대적으로 불만족스러운 감정 상태라는 점(김기용, 2010; 신봉섭, 1999; 이인학, 2007) 등을 고려할 때 전문대학 교수들의 조직변화 수용성 관리는 전문대학의 조직변화 실행에 중요한 역할을 할 수 있음을 시사한다.

전문대학 교수의 조직변화 수용성 제고와 관련하여 선행연구들은 전문대학에서의 변화 촉진 전략으로 의사결정에서의 상황, 조직 지원, 변화에 대한 교육, 갈등 관리 전략과 같은 조직 변인 외에도 정서적 조직 몰입, 변화에 대한 인식과 같은 개인적 수준의 변인 역시 고려되어야 함을 강조하고 있다(Foote, 1999; Messer, 2006). 이는 조직변화 상황에서 구성원의 변화에 대한 태도나 반응에 대해 변화 과정상의 특성이나 상황, 즉 조직 변인 뿐 아니라, 기질적 변화 저항이나 주인의식과 같은 개인 변인이 영향을 미친다는 연구결과들과 맥락을 함께 한다고 볼 수 있다(Dill & Friedman, 1979; Armenakis et al., 1999; Holt et al., 2007; Oreg, 2006; Oreg & Vakola, 2007; Oreg et al., 2011). 이를 통해 볼 때 전문대학 교수들의 조직변화 수용성을 제고하기 위해서는 조직 및 개인 변인을 함께 고려하여 이들 변인의 영향력을 구명하는 연구가 수행될 필요가 있다.

한편 특정 조직에서 일어나는 변화에 대한 구성원들의 대응에 대해 어떤 변인들이 영향을 줄 것인가를 구명한 선행연구들은 연구방법적 측면에서 주로 단순상관이나 다중회귀분석을 활용하고 있으며, 일부 연구에서만 개인 및 조직 변인의 위계적 속성을 고려한 다수준 분석 기법을 활용하고 있다(Fedor, Caldwell, & Herold, 2006; Herold, Fedor, Caldwell, & Liu, 2008). 이는 조직변화 수용성에 영향을 미치는 변인이 개인과 조직 수준으로 구분되는 위계적이며 다수준의 속성을 지니고 있음에도 불구하고 전통적인 분석방법이 사용되어 왔음을 의미한다. 이러한 방법은 조직변화 수용성과 관련된 다양한 변인들의 관계를 다룸에 있어 조직 변인이 동일한 집단에 소속된 구성원 사이에 상호 종속적인 속성을 가지고 있음에도 불구하고, 집단의 분산이 주는 오차를 고려하여 분석되지 못하였다는 제한점이 있다(강상진, 2003; 서민원, 2003). 또한 조직변화 상황에서 개인의 태도와 관련된 선행변인을 실증하는 연구는 개별적인 독립변인의 영향력을 구명하는

데 초점을 두었으며, 선행변인 간의 관계는 밝히지 못하였다(Oreg et al., 2011). 그럼에도 불구하고 조직의 새로운 전략이나 변화 실행과 같은 상황에서 조직 내 구성원의 특성과 행동 간의 관계는 조직의 어떤 특정한 여건이나 상황에 의해 영향을 받을 수 있다고 알려져 있다(Stewart & Barrick, 2004). 또한 조직변화가 상당히 역동적이면서도 연속적인 성격의 것임을 고려할 때, 선행변인의 영향력은 개별 변인의 직접적 영향력 뿐만 아니라 선행변인 간의 영향 관계를 고려하여 구명될 필요가 있다(Oreg et al., 2011).

따라서 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 영향을 미치는 개인 및 조직 수준의 관련 변인을 실증하는 데 있어 위계적 자료 구조의 속성을 정확하게 분석해야 하며, 각 변인들 간의 상호작용 역시 함께 구명될 필요가 있다. 이를 위해서는 다수준 분석 기법인 위계적 선형 모형 분석방법을 활용하여 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 직접적인 영향뿐만 아니라 각 변인 간의 상호작용이 미치는 영향을 실증하는 연구가 수행될 필요가 있다.

2. 연구목적

이 연구의 목적은 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계를 구명하는 데 있다. 이와 같은 연구의 목적을 달성하기 위하여 다음과 같은 세부적인 연구목표를 설정하였다.

첫째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 관련 개인 및 조직 변인의 수준을 구명한다.

둘째, 개인 변인이 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 미치는 효과를 구명한다.

셋째, 조직 변인이 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 미치는 효과를 구명한다.

넷째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과를 구명한다.

3. 연구문제

연구 목표 달성을 위해 다음과 같은 연구 문제를 설정하였다.

연구문제 1. 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 특성은 어떠한가?

1-1. 전문대학 교수의 조직변화 수용성 수준은 어떠한가?

1-2. 개인 변인(인구통계적 변인, 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대 등)의 특성은 어떠한가?

1-3. 조직 변인(대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화 관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등)의 특성은 어떠한가?

연구문제 2. 개인 변인은 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 어떠한 영향을 미치는가?

2-1. 개인 변인은 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는가?

2-2. 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 설명량은 어느 정도인가?

연구문제 3. 조직 변인은 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 어떠한 영향을 미치는가?

3-1. 개인 변인 통제 후 조직 변인은 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는가?

3-2. 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 관한 조직 변인의 설명량은 어느 정도인가?

연구문제 4. 개인 변인과 조직 변인 간 상호작용이 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 어떠한 영향을 미치는가?

4-1. 기질적 변인(통제위치, 개방성, 자기효능감)과 조직 변인 간 상호작용이 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는가?

4-2. 대학관련 인식변인(주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대)과 조직 변인 간 상호작용이 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는가?

4. 용어의 정의

가. 조직변화

조직변화란 조직의 환경 변화에 따라 조직의 유형 및 무형적 구성요소를 제거, 추가 또는 교체하여 조직을 개선하거나 발전시키려는 일련의 과정을 의미한다(김종관, 변상우, 2003; 신유근, 2005; Porras & Silvers, 1991). 이 연구에서 전문대학의 조직변화란 각종 정부 정책, 환경 등 전문대학이 처한 대내외적 환경 변화에 따라 대학의 발전이나 개선을 목적으로 대학 내 유형적 구성요소와 무형적 구성요소를 변경하는 과정을 의미한다.

나. 조직변화 수용성

조직변화 수용성은 조직 구성원이 조직 변화의 필요성 및 적절성을 인식하고 변화에 대한 긍정적인 감정을 가지며 변화를 받아들이려는 의지를 의미한다(Chauvin, 1992; Clarke et al., 1996; Miller, Johnson & Grau, 1994). 이 연구에서 조직변화 수용성은 연구자가 개발한 조직변화 수용성 측정도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

다. 개인 변인

이 연구에서 개인 변인은 전문대학 교수의 인구통계적 변인, 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인 의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대를 의미한다.

인구통계적 변인: 전문대학 교수의 성별, 연령, 근속년수, 보직경험을 의미한다.

통제위치: 개인이 외부환경을 통제할 수 있다고 믿는 정도를 의미한다(Rotter, 1966). 이 연구에서 통제위치는 차재호, 공정자, 김철수(1973)의 측정도구에 외적통제 진술문에 응답한 경우를 1점으로 계산하여 8점 이상을 외적통제, 7점 이하를 내적통제로 해석한다.

개방성: 개인의 창의성, 상상력, 새로운 것에 대한 선호, 탐구성 등 개인이 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도를 의미한다(Goldberg, 1993). 이 연구에서 개방성은 성격 5요인 이론에 따

라 개발된 Goldberg(1999)의 도구를 연구자가 전문대학 상황을 고려하여 변안한 도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

자기효능감: 과업을 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 개인적인 믿음을 의미한다(Bandura, 1977). 이 연구에서 자기효능감은 Lee, Schwarzer, & Jerusalem(1994)의 일반적 자기효능감 측정 도구를 연구자가 전문대학 상황을 고려하여 보완한 도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

주인의식: 개인이 조직과 자신을 동일시하거나 자신의 소유로 느껴 기꺼이 조직에 기여하려는 심리적 상태를 의미한다(Pierce et al., 2001). 이 연구에서 주인의식은 van Dyne & Pierce(2004)의 심리적 주인의식 측정도구를 연구자가 전문대학 상황을 고려하여 변안한 도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

직무안정성: 조직 구성원들이 미래에 현재의 직무를 유지할 수 있을지를 확신하는 정도를 의미한다(De Witte & Naswall, 2003). 이 연구에서 직무안정성은 박계두(2001)의 직무불안정성 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 보완한 도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값(역코딩)을 의미한다.

변화에 대한 기대 : 조직 구성원이 변화의 실행으로부터 이익을 얻을 수 있다고 느끼는 정도를 의미한다. 이 연구에서 변화에 대한 기대란 Holt et al(2007)가 개발한 변화의 개인적 유용성(Personal valence) 측정도구를 연구자가 전문대학 상황을 고려하여 변안한 도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

라. 조직 변인

이 연구에서 조직 변인은 전문대학의 규모, 소재지, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직실패, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준을 의미한다.

대학규모: 해당 대학의 운영 전공(학과) 개수를 의미한다. 이 연구에서 대학규모란 대학정보공시센터 자료에서 제공하는 개별 전문대학의 전임교원 1인 이상 전공(학과) 개수를 의미한다(학사학위 전공심화과정 및 교양과 제외).

대학소재지: 해당 대학이 위치한 지역을 의미한다. 이 연구에서 대학소재지란 대학정보공시센터 자료에서 제공하는 전문대학의 주소를 기준으로 개별 전문대학의 수도권 및 비수도권 소재 여부를 의미한다.

총장의 변혁적 리더십: 조직구성원의 가치, 열망에 영향을 미치고 그들의 고차원적인 자아실현의 욕구를 활성화시키며 조직의 목적을 위해 개인의 이익을 초월하도록 하는 리더 행동을 의미한다(Bass & Avolio, 1990). 이 연구에서는 총장의 변혁적 리더십은 Bass와 Avolio(1990)이 개발한 MLQ-5X를 변안한 이화용(2004)의 변혁적 리더십 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 보완한 도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

관계지향문화: 구성원들에 대한 인간적 배려, 가족적 분위기, 팀워크를 통한 참여, 충성, 사기 등의 가치를 중시하는 조직문화를 의미한다(Quinn & Mcgrath, 1985). 이 연구에서 관계지향문화는 김막래(2009)의 조직문화 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 보완한 도구 중 관계지향문화에 해당하는 도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

조직신뢰: 조직이 충분한 능력을 가지고 있으며 조직의 행위나 의도가 구성원의 일반적 상식과 기대에 어긋나지 않을 것이라고 믿는 정도를 의미한다(박광국 외, 1999; 최동주 외, 2010). 이 연구에서 조직신뢰는 Cook & Wall(1980)의 조직신뢰 측정도구를 연구자가 전문대학 상황을 고려하여 변안한 도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

변화관련정보 접근성: 어떤 변화가 일어날 지와 그 변화가 조직에 어떤 영향을 미칠 것인지에 대한 정보(Wanberg & Banas, 2000)의 제공과 관련하여 해당 정보의 양과 질 그리고 제공시점의 적시성을 의미한다(박성진, 이선희, 2013; Miller et al., 1994). 이 연구에서는 변화관련정보 접근성은 Miller et al(1994)의 도구를 연구자가 전문대학 상황을 고려하여 변안한 변화관련정보 측정 도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

참여적 의사결정: 조직이 당면한 문제를 해결하기 위한 여러 행동대안 중에서 조직 구성원들의 참여를 통해 행정의 목적을 능률적이고 효율적으로 달성하기 위한 최선의 방안을 선택하고 실행에 옮겨 그 결과를 평가하고 환류 시키는 과정을 의미한다(Magjuka, 1990). 이 연구에서 참여적 의사결정은 Arnold, Arad, Rhoades, & Drasgow(2000)의 도구를 연구자가 전문대학 상황을 고려하여 변안한 참여적 의사결정 측정도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

조직변화수준: 전문대학에서 현재 일어나고 있는 조직변화의 정도를 의미한다. 이 연구에서

조직변화수준은 연구자가 개발한 전문대학의 조직변화수준 측정도구에 전문대학 교수가 응답한 점수의 평균값을 의미한다.

5. 연구의 제한

이 연구의 모집단은 전문대학에 재직하는 전임교수이다. 이 연구에서는 대학의 소재지 비율을 고려한 층화군집표집을 활용하였으나 수도권 대학에 재직하는 교수의 응답률이 비수도권에 비해 낮게 나타났다. 이로 인해 발생할 수 있는 오류 가능성으로 인하여 이 연구결과를 전체 전문대학에 일반화하는 것에 유의할 필요가 있다.

II. 이론적 배경

1. 전문대학 교육과 환경변화

가. 전문대학의 교육목적 및 기능

전문대학은 우리나라의 대표적인 고등직업교육기관으로서 사회 각 분야에 관한 전문적인 지식과 이론을 가르치고 연구하며 재능을 연마하여 국가사회의 발전에 필요한 전문직업인을 양성함을 교육목적으로 하고 있다(고등교육법 제47조, 제48조). 고등교육법에 제시된 바와 같이 우리나라 전문대학의 가장 주요한 기능은 전문직업인으로서의 산업인력을 양성하는 것으로, 주로 고등학교를 졸업한 학생의 고등직업교육을 담당하는 직업교육기관으로 운영되어 왔다. 이러한 전문대학은 일부 3, 4년제로 운영되는 학과를 제외하고 대체로 2년제의 수업연한으로 운영되고 있어 일반 4년제 대학과 구분되었다. 이러한 학제 외에도 전문대학은 실무교육 중심의 대학으로서 차세대 신기술을 연구하고 개발하는 연구 목적에 중점을 두기 보다는 산업현장의 전문가를 양성하고 그들의 능력 개발에 기여한다는 점에서 교육 목적 역시 4년제 대학과 차이가 있다(조승제, 2007).

또한, 전문대학은 산업체에 재직하고 있는 근로자를 위한 프로그램을 제공하고 있다(김경수, 2003; 윤여송 외, 2005). 전문대학에서 산업체 근로자를 대상으로 운영되는 프로그램으로는 산업체 위탁교육과정, 학사학위 전공심화과정, 각종 특별과정 등이 있다. 여기서 산업체 위탁교육과정이란 산업체로부터 대학이 위탁받아 대학과 산업체와의 계약에 의해 교육과정을 제공하고 정규학생과 동등한 학위를 수여하는 교육과정을 의미한다. 또한, 학사학위 전공심화과정은 전문대학을 졸업한 재직자의 계속교육을 전문대학에서 제공하고 이 과정을 이수한 사람에게는 학사학위를 부여하는 교육과정을 의미한다. 이러한 과정들은 공통적으로 산업체에 재직하는 근로자의 계속교육을 지원하면서도 이들로 하여금 산업현장 분야에서 필요한 능력을 배양하게 함으로써 산업체에 필요한 인적자원개발 기관으로서의 기능을 수행한다고 볼 수 있다. 이를 통해 볼 때 전문대학은 고등학교를 졸업한 학생들에 대한 고등직업교육을 제공할 뿐 아니라 산업 현장에 재직하고 있는 인력에 대한 능력 개발과 계속교육 기능 역시 수행하고 있다고 볼 수 있다. 특히 이러한 전문대학의 기능은 최근 상당히 강조되고 있다(조승제, 2007).

산업인력의 양성이나 능력개발과 관련된 과정 외에도 전문대학은 부설 평생교육원 등을 통해 비학위과정으로서 전직교육, 여가선용교육, 은퇴 후 교육 등 성인을 위한 교육 프로그램을 운영하고 있다(조승제, 2007). 이러한 프로그램들의 특징은 학위와 연계되지 않는 비정규과정이며 산업현장에서의 능력개발과 반드시 연계되지는 않는다는 점이다. 즉, 전문대학의 이러한 대중적인 교육 프로그램의 운영을 통해 성인교육의 기회를 제공하고 다고 볼 수 있다. 또한, 전문대학의 이러한 프로그램 중에는 성인 중에서도 주로 지역 주민이나 근로자 등 지역 내 교육 수요자를 대상으로 운영되는 프로그램이 주를 이룬다. 이는 전문대학이 지역사회 중심의 평생교육 및 성인교육기관으로서의 기능을 수행하고 있음을 의미한다(주경란, 2003).

이상의 내용을 종합해보면, 우선 전문대학은 상당히 다양한 기능을 수행하고 있으며, 가장 주된 목적은 산업현장에서 필요로 하는 전문직업인을 양성하는 데 있다. 이는 전문대학이 연구보다는 교육을 통한 인력 양성에 중점을 두고 있음을 의미한다. 이와 관련하여 전문대학은 고등학교를 졸업한 학생들에 대한 고등직업교육의 기회를 제공하면서도 산업체에 재직하고 있는 근로자의 역량 개발을 지원하고 이들에게 계속 교육의 기회를 제공하고 있다. 즉, 전문대학의 전문직업인 양성이라는 교육목적은 비단 고등학교를 졸업한 정규학생 뿐 아니라 산업체 근로자까지도 포함한다. 특히 전문대학의 산업현장 인력에 대한 계속교육 제공이나 능력개발 지원은 최근 강조되고 있는 기능이기도 하다. 또한, 전문대학은 앞서 산업인력의 양성 측면 뿐만 아니라 일반 성인에 대한 평생교육프로그램을 제공하는 기능 역시 수행하고 있다. 또한, 이런 기능은 주로 전문대학이 소재한 지역 주민을 대상으로 하고 있어 전문대학은 주민의 생애개발과 지역사회 발전에도 기여하고 있다고 볼 수 있다.

나. 전문대학의 발달

현재의 전문대학은 고등직업교육의 시초인 초급대학의 형태로 시작하였다(한국전문대학교육협의회, 2010). 초급대학은 대한민국 정부 수립 후 1950년에 4년제 대학과 함께 설립되었다. 초급대학의 교육목적은 국가 산업진흥에 요구되는 중견기술인력 또는 중간 사회계층의 지도자를 양성하는 데 있었다. 당시 초급대학은 중학교와 고등학교의 졸업자를 대상으로 하여 각각 4년제와 2년제의 학제가 동시에 운영되었다. 이후 제 1차 경제개발 5개년 계획에 따라 기술 인력에 대한 장기 수요가 증가하게 되었다. 이러한 수요에 대응하기 위하여 1963년 실업고등전문학교가 설립

되었다. 실업고등전문학교는 중학교 졸업자를 대상으로 운영되는 5년제 직업교육기관이었다. 1970년에는 앞서 초급대학, 실업고등전문학교와는 별도로 2년 또는 3년제의 전문학교가 설립되었다. 이는 다수의 중도탈락자를 발생시킨 실업고등전문학교의 장기적 수업 연한 문제를 해결하고 고교 졸업자에게 직업교육을 위한 진학 기회 역시 제공하기 위함이었다. 이와 같은 3가지 유형의 학교, 즉 초급대학, 실업고등전문학교, 전문학교 등은 거의 동시에 운영되었다고 볼 수 있는데, 초급대학의 경우 1977년까지 운영되었으며, 실업고등전문학교 역시 1977년까지, 전문학교는 1978년까지 운영되었다. 즉, 1970년대 후반까지 고등직업교육기관은 3가지 형태의 학교로 동시에 운영되고 있어 이를 일원화해야 한다는 필요성이 제기되었다.

이후 1979년 고등직업교육기관을 일원화하기 위한 전문대학이 출범되었다. 출범 당시 전문대학은 총 127개 대학으로 교원 수는 약 5천여 명이었으며 학생 수는 약 7만 8천여 명이었다. 이후 전문대학은 양적 성장을 거듭하여 2015년을 기준으로 138개교가 운영되고 있어 전문대학, 대학교, 교육대학, 산업대학, 기술대학 등 우리나라 고등교육기관 중 약 41%를 차지하는 것으로 나타났다. 전문대학의 재적학생 수는 총 720,466명이며, 12,991명의 전임교원이 재직하고 있는 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2016). 이러한 양적 성장 외에도 전문대학은 학교 명칭이나 주요 기능 변화 측면에서 꾸준히 성장해왔다. 1995년 ‘5·31 교육개혁안’과 1996년 ‘2·9 교육개혁안’을 통해 생애에 걸쳐 보장하는 직업기술교육이 강조되었는데, 이러한 측면에서 전문대학에는 1995년부터 주문식 교육이 도입되었으며, 현재의 특성화고인 실업계고와 전문대학의 연계 운영제도가 도입되고, 실업계고 졸업자의 특별전형 비율 역시 확대되었다. 1996년부터는 전문대학에서 전문학사 학위의 수여가 가능해졌다(정철영 외, 2014). 1998년에는 전문대학의 학교명이 자율화되어 학교명에서 ‘전문’자를 삭제하고 공업대학이나 전문대학과 같은 다양한 명칭을 사용할 수 있게 되었다.

1998년 이후에는 비학위 전공심화과정의 도입을 통해 전문대학 졸업자 또는 동등 학력자에 대한 계속교육 기회가 확대되었다. 이러한 전공심화과정은 2008년부터 학사학위 수여가 가능해졌다(박영철 외, 2011). 2000년대에 들어서는 전문대학의 수업연한이나 명칭개선이 이루어졌다. 전문대학의 수업 연한과 관련해서는, 2002년부터 보건 분야를 중심으로 3년제 학과가 확대되었고, 일부 간호학과에 대해서는 2011년부터 4년제 운영이 시작되었다. 4년제로 운영된 전문대학 학과에서는 학사학위 부여가 가능하였다(나승일 외, 2012). 2009년에는 학교나 학장의 명칭 제한이 완화되었는데, 전문대학의 명칭을 기존 ‘대학’에서 ‘대학교’로 변경이 가능해졌으며, 기관장의 명칭은 ‘학장’에서 ‘총장’으로 변경되었다(한국전문대학교육협의회, 2012).

다. 전문대학의 특성

전문대학의 가장 큰 특징으로 사립의존도가 높다는 점이 다수의 연구에서 지적되고 있는데 실제로 전체 전문대학 중 약 93.5%에 해당하는 129개교의 전문대학이 사립대학으로 운영되고 있다(한국교육개발원, 2016). 이러한 전문대학의 높은 사립의존도는 1990년대 대학설립 준칙주의 및 정원자율화에 따른 급격한 양적 성장에 의한 것으로 보이는데, 이와 관련하여 주로 논의되는 것은 대학을 운영하는 재단의 재정적 불안정성이다(장수명 외, 2004). 예를 들어 사립 전문대학을 운영하는 재단의 경우, 재단의 재정이 불충분한 경우가 많아 학교 운영비를 학생들의 등록금에 의존하는 경향이 있으며, 이 때문에 전문대학은 4년제 대학에 비해 학생 충원율의 영향을 많이 받는 편이다. 전문대학의 높은 사립 의존도와 열악한 재정은 전문대학의 물리적 환경을 열악하게 만드는 주요 요인으로(김기용, 2010), 전문대학으로 하여금 취약계층 및 지역사회 성인 대상 교육이나 공업계열 개설 및 운영과 같은 막대한 비용의 투자가 필요한 사업의 추진을 실질적으로 시도하지 못하게 하는 원인이 되고 있다는 보고도 있다(이정표, 2005).

그럼에도 불구하고 전문대학에 대한 정부 차원의 재정적 지원은 전반적으로 부족한 편으로 알려져 있다(김환식, 이광용, 조정현, 강준모, 한광식, 2005). 교육부 및 정부 타 부처의 전문대학 재정지원 사업 현황을 분석한 윤여송 외(2011)는 일반대학과 전문대학의 재학생 1인당 지원액이 국공립대학에 대해서는 전문대학이 많은 편이나 사립대학에 대해서는 약 2배 정도의 차이가 난다는 결과를 보고하였다. 이는 약 93.5%의 전문대학이 사립인 점을 고려할 때, 전문대학에 대한 재정지원이 일반 4년제 대학에 비해 실질적으로 매우 낮은 수준임을 반증하는 것이다. 이러한 차별적 재정지원은 높은 사립 의존도로 인하여 재정적 불안정성 문제를 안고 있는 전문대학의 상황과 맞물려 전문대학의 교육여건상 어려움을 가중시키고 있다. 이에 따라 개별 전문대학은 각종 정부 지원 사업을 통해 학교 운영을 위한 추가 재정 확보를 시도하고 있어 정부가 추진하고 있는 각종 정책과 사업의 영향을 많이 받는 것으로 파악할 수 있다.

한편, 대학의 교육여건이나 경쟁력 수준은 학교의 소재지에 의해서도 영향을 받는다는 점 또한 언급되고 있다. 전문대학의 시장구조를 분석한 이주호 외(2002)는 상당 수의 사립대학을 포함한 상업형 대학 간의 경쟁에서 전문대학이 서울이 아닌 경기도에만 소재하고 있어도 대학 간 경쟁에서 상당한 프리미엄을 얻는다고 보고하였다. 이인학(2007) 역시 학교의 소재지에 따른 전문대학

교수의 학교에 대한 교수의 인식 차이가 통계적으로 유의하다는 사실을 보고한 바 있다. 이 연구에서는 특히 지방에 있는 대학의 경우, 학생의 모집과정, 교수의 처우(임금) 문제에 대해 불만족하는 경향이 있었으며, 수도권에 소재한 대학의 경우, 지방 전문대학 교수에 비해 구조조정에 대한 부정적 인식이 상대적으로 강한 것으로 나타났다.

전문대학의 교원과 관련하여 전문대학의 전임교원 수는 감소하다가 2015년에 들어 12,991명으로 소폭 증가한 것으로 나타났다. 전문대학 교수 중 여성은 4,774명으로 전임교원 수의 약 36.7%를 차지하고 있는 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2016). 전문대학 교수의 주요 역할은 강의 및 지도, 연구, 공공봉사, 행정 등으로, 직무분석 등을 통하여 산업현장 수요에 기반한 교육과정을 설계하고 개발하는 능력, 산업체 연수를 통해 학생들의 교육에 필요한 실무능력을 지속적으로 개발하는 능력 등이 특히 요구된다(김종우, 2009). 이는 전문대학의 교육목적이 산업현장의 전문직업인 양성에 있음에 따라 대학에서 운영되어야 하는 교육과정이 산업현장 수요에 기반하여 개발되어야 하며, 교육내용과 수준 역시 실제 산업현장의 실무를 수행할 수 있는 선까지 고려하여 설정되어야 하는 특성 때문이다.

일반 4년제 대학 교수에 비해 특히 대조되는 전문대학 교수의 특징으로 소속 기관 내에서 전임교원율이 상대적으로 낮다는 점이다. 이는 전임교원 1인당 학생 수가 4년제 대학에 비해 상대적으로 높다는 것을 의미하며, 이로 인해 전문대학 교수의 업무 부담이 상대적으로 높을 수 있음을 의미한다. 실제로 2015년 전임교원 1인당 학생 수는 55.5명으로 일반 4년제 대학의 32.3명에 비해 높은 편으로 나타났다(한국교육개발원, 2016). 또한, 전문대학 교수는 강의 부담 역시 일반 4년제 대학에 비해 높은 편인 것으로 알려져 있으며 교육이나 연구활동과 무관한 신입생 모집 및 입시 홍보의 업무 부담 역시 과중한 편이다(김기용, 2010). 일반적으로 조직의 변화를 촉진하는 과정에서 변화에 대한 수용도를 제고하기 위한 방안으로 변화로 인한 업무 부담을 최소화하고자 하는 노력이 필요함(남창우, 이명숙, 2008; 이재원, 2002)을 고려할 때 전문대학 교수의 업무 부담이 과중한 점은 전문대학 조직 변화 상황에서 적지 않은 영향을 미칠 것으로 해석할 수 있다.

전문대학 변화 상황과 관련하여 전문대학 교수의 개인 특성 중 하나로 언급되는 것은 전문대학 교수들이 직무 수행에서 다양한 형태의 불만족에 직면할 가능성이 상대적으로 높다는 것이다. 이는 전문대학 교수들이 업무 수행 과정 상에서 가장 직면하기 쉬운 전문대학 학생들의 특징과 연관된다. 전문대학 학생들은 대체로 기초학습능력 수준이 학습에 필요한 수준보다 상대적으로 낮은 편으로(이광용 외, 2008), 학습동기나 열의, 자기주도적 학습 태도가 부족한 편으로 알려져

있다(김선태 외, 2001). 이는 전문대학 교수들이 상대적으로 덜 준비되고 교육에 대한 열의가 부족한 학습자들을 대상으로 교수학습 및 지도를 수행해야 한다는 것을 의미하며, 그 결과 교수들은 학생들에 대해 높은 기대를 형성하지 못하고, 반복적인 부정적 감정을 경험하여 상대적인 좌절감을 겪으며, 심하게는 낮은 자존감을 갖게 되는 경우도 있다(신봉섭, 1999).

이와 유사한 맥락에서 전문대학 교수들은 대학이나 학과에 대해 소속감이 부족한 특징을 보이기도 한다. 이는 전문대학에 대한 낮은 사회적 인식에서 기인하며 심지어 순수 학문적 성향을 가진 일부 전문대학 교수의 경우 4년제 대학 교수가 되기 위한 하나의 경로로서 전문대학의 교수직을 고려하는 경우도 있다(김기용, 2010). 이를 통해 볼 때, 전문대학 교수는 일반 4년제 대학 교수에 비해 학교 상황에 불만족스러운 상황에 놓은 경우가 많으며, 학교 조직에 대한 충성도나 몰입 역시 낮을 가능성이 있다. 이는 학교 조직 변화의 차원에서 조직 변화의 적절성이나 당위성을 고려하더라도 전문대학 교수가 자체적으로 가지고 있는 상황적 여건이나 조직에 대한 불만감으로 조직변화의 목적 달성을 저해할 수 있음을 시사한다.

전문대학 학습자와 관련해서는 상당수 학습자의 기초학습능력이 부족하다는 특징이 있다(김기용, 2010). 또한, 전문대학의 학생들은 교육적 배경이나 졸업 후 계획 비교적 상이한 편인데, 전문대학 학생의 약 30%는 직장경험이 있으며 졸업 후 취업을 계획한 학생이 약 75%로 진학 계획을 가진 학생 또한 20%로 적지 않은 것으로 나타났다(변정현 외, 2009). 학생들 간의 이러한 차이는 입학전형에 따라 발생하기도 한다. 이와 관련하여 산업체 위탁생들은 상대적으로 학구적이지만 실제 학업문제로 걱정하거나 전공공부를 어려워하는 학생들이 많은 것으로 보고되었다. 반면 학업태도나 동기가 가장 좋은 집단은 산업체위탁과정과 대졸정원 외 학생들인데 이들은 대학만족도나 학과만족도가 높으며, 대학의 교육과정이나 시설, 교수에 대한 요구도가 더 높게 나타났다(문희주 외, 2005). 이와 같이 교육적 배경이 상이한 특성을 가진 전문대학 학생의 특성은 향후 전문대학의 개방입학 정책이나 계속 또는 평생교육기관으로서의 기능 강화를 고려할 때 더욱 두드러지게 나타날 것으로 전망되며(Na et al., 2010) 이러한 변화 역시 전문대학의 조직 개편에도 영향을 미칠 것으로 판단된다.

라. 전문대학 환경변화

최근 우리나라 전문대학은 학령인구의 감소와 전문대졸 인력과잉 공급이라는 심각한 환경변화에 처해있다. 이와 관련하여 OECD는 ‘2012년 한국경제보고서’에서 우리나라가 순수하게 고령화를 위해 지출하는 사회복지 비용이 2050년을 기준으로 전체 GDP의 20%까지 확대될 것이라고 보고한 바 있다. 이러한 결과는 우리나라의 심각한 정도로 낮은 인구 증가율을 반증하는 것이다. 저출산 문제로 인한 낮은 인구 증가율은 학령인구의 감소와 연계되어 전문대학과 같은 교육기관 차원에서 입학자원의 부족이라는 문제를 야기한다. 이와 관련하여 전문대학 입학자원의 지속적 감소와 이에 따른 미충원 학생의 증가 현상은 향후 전문대학에 영향을 미치는 가장 중요한 사회환경적 변화요인으로 분석된 바 있다(이용균, 2010). 그 결과 우리나라 전문대학의 학생 충원율은 학령인구의 지속적인 감소로 인해 계속 낮아져 2009년에는 90.4%까지 떨어진 것으로 나타났다(한국교육개발원, 2016). 이후 학생충원율은 회복추세에 있으나 이는 입학 정원의 축소에 따른 것으로 해석된다.

학령인구의 감소 외에 전문대학의 인력 과잉 공급 상태 역시 전문대학 운영에 지대한 영향을 미치고 있는 것을 보고되고 있다. 2010년부터 2020년까지 우리나라 인력수급전망을 조사한 전주용 외(2011)은 우리나라의 전문대졸 신규인력 노동시장이 과잉 공급상태 즉, 인력 수요에 비해 인력 공급이 많은 상태가 될 것으로 전망하였는데 동 기간의 전문대졸 신규인력은 231.7천 명이 초과공급될 것으로 예상되며, 초과 공급율은 15.1%에 이른다. 즉, 전문대졸 인력이 2020년에는 노동시장이 필요로 하는 인력 수에 비해 많은 인력을 배출한다는 것으로 전문대졸 인력의 안정적인 취업 문제와 연관된다. 이 문제는 장기적으로는 전문대학의 경쟁력 저하 문제와 연관되어 입학자원 모집, 학교운영을 위한 재정 확보 등의 측면에서 심각한 위기에 처할 가능성이 있는 것으로 볼 수 있다.

전문대학을 둘러싼 산업 및 직업 환경의 변화 역시 전문대학의 운영에 큰 영향을 미칠 것으로 보인다. 국내 산업 및 직업 분야는 고도화 또는 전문화되고 있는데, 이는 특정 직업의 직무 범위가 넓어지고 요구되는 역량의 수준이 높아져 직업교육 역시 높은 수준으로 운영되어야 함을 의미한다. 이에 따라 간호계열과 같은 일부 산업 분야에서는 전공 교육의 연한을 학교급에 상관없이 4년제 과정을 반드시 이수해야 한다고 주장하였으며, 실제로 2013년 전문대학의 간호과가 4년제 학과로 전환되었다. 이러한 4년제 학과로의 전환은 간호과에 제한되지 않고 확대될 가능성이

충분히 있다(주현재, 2013). 이는 곧 단기직업교육기관으로서의 전문대학이 수업 연한을 연장함으로써 일반 4년제 대학 등과 같은 다른 고등교육기관과 유사한 교육환경에 처하게 되고 이에 따라 현재까지 유지해온 고등교육기관 간 경쟁체제가 보다 심화될 것을 의미한다. 특히 최근에는 직업교육기관으로서 유사 기능을 수행하였던 기능대학이 폴리텍대학으로 개편 확대되고, 일반 4년제 대학 중에서도 직업교육 기능을 강화하여 취업 중심의 학교 운영이 이루어지는 등의 변화로 인해 전문대학은 직업교육 입학자원 확보를 위하여 이들 기관과 치열한 경쟁을 하여야 하는 상황과 마주하게 되었다. 반면 상대적으로 학생들의 전문대학에 대한 선호도는 일반 4년제 대학에 비해 낮은 편이며 이러한 경향은 지속적으로 유지되고 있다(김진모, 2008; 백성준, 윤형한, 2010; 정철영, 김은석, 전형규, 남중수, 한효정, 광민호 외, 2010).

또한, 그간 전문대학은 고등학교를 졸업한 학생의 고등교육 수요를 분담하는 기능을 주로 해왔으나, 앞으로는 산업체 재직자 또는 지역 주민에 대한 교육 기능이 확대될 것으로 보인다. 일례로 박근혜 정부가 추진하고 있는 ‘전문대학 육성방안’에서는 전문대학의 평생교육적 기능을 강화하기 위한 ‘평생직업교육대학’의 육성이 핵심과제 중 하나로 포함되어 있는데, 이 방안에서 추진되는 평생직업교육대학이란 기존 전문대학이 가지고 있던 평생교육적 기능을 강화하고자 하는 대학을 선정하여 집중 지원한다는 것으로, 비학위과정으로서의 평생교육프로그램과 학위과정을 통합하여 운영하게 하고 교육 대상자 중 전직자나 재직자의 비중을 확대시킬 것으로 계획하고 있다. 이러한 정책적 상황을 감안하지 않더라도 실제로 2013년 전문대학에 입학한 25세 이상의 학습자 또는 산업체 경력을 가지고 있는 근로자는 총 216명으로 전년 대비 29.3% 증가한 점(한국전문대학교육협의회, 2013)을 통해 볼 때 전문대학의 평생교육적 기능 강화 그리고 입학자원의 다양화는 향후 전문대학에 지속적인 변화를 가져올 것으로 볼 수 있다.

마지막으로 전문대학의 환경 변화 요인 중 하나로서 이슈화되고 있는 것은 교육시장 개방에 따른 고등교육 분야 국제화 문제이다. 1995년 WTO 체제의 출범과 함께 2005년 양허 요구목록에 교육 서비스 시장이 포함되면서 전문대학을 비롯한 교육 서비스 시장의 대내외적 개방이 추진되고 있다(이만희, 2003). 교육 서비스 시장 개방을 통해 향후 전문대학은 전문대학의 질적 성장과 선진화를 가능하게 한다는 긍정적인 효과도 있지만, 교육기관으로서의 경쟁력 위축과 같은 부정적 측면을 감수해야 한다는 측면도 존재한다. 이와 관련하여 국내 외국인 유학생 유입비율이 세계에서 가장 빠르게 증가하고 있다는 점을 고려할 때 교육시장 개방 및 국제화에 따른 전문대학의 변화 노력이 요구될 것으로 보인다(유근선, 2011).

마. 전문대학 정책변화

전문대학의 양적·질적 성장 과정은 개별 전문대학의 자구적 노력이나 특성화에 기초하기도 하였으나 무엇보다도 정부의 전문대학 정책과 사회 환경 변화에 의해 많은 영향을 받아왔다(김영재, 김정기, 2013). 정부 정책은 전문대학의 양적 그리고 질적 성장 모두에 기여하였는데, 1980년대부터 90년대 중반까지는 성장의 기반을 다지는 정책이 주를 이룬 반면, 90년대 중반부터 후반까지는 교육개혁안(1995년), 대학설립준칙주의(1996년) 등 전문대학의 양적 성장에 기여하는 정책이 주를 이뤘다. 2000년대 초반부터의 전문대학 관련 정부 정책은 주로 대학 평가, 구조 조정과 관련된 지원 사업을 바탕으로 이루어짐으로서 전문대학의 질적 성장에 영향을 미치게 되었다.

1) 2000년대 이전의 정책변화

전문대학의 급격한 양적 성장에 직접적인 영향을 미친 대학설립준칙주의와 정원자율화는 당시 선진국에 비해 매우 미흡하였던 고등학교 졸업자의 대학진학률 문제를 해결하기 위해 도입되었다. 1980년 당시 정부는 ‘교육개혁조치’를 통해 졸업정원제를 도입하였다. 졸업정원제는 모집 당시에는 졸업 정원의 30% 이상을 선발하고, 졸업 시 정원 수에 맞춰 졸업 요건을 충족시키지 못한 학생을 탈락시키는 형태의 제도였다. 이 제도가 도입된 후 전문대학은 일반 4년제 대학의 정원 확대에 인하여 학생모집에 어려움을 겪었다(이승, 이길순, 한강희, 권재길, 김범국, 심형수 외, 2013). 이후 1990년대 문민정부에 들어 매우 광범위한 포괄적인 고등교육 개혁이 추진되었는데, 그 주요 내용은 획일화된 고등교육에서 다양화 및 자율화의 방향으로 고등교육체제를 전환하는 것이었다. 특히 1995년에는 ‘5.31 교육개혁과 신교육체제’ 구상에 의하여 대학설립 준칙주의와 정원자율화가 추진되었다. 대학설립 준칙주의란 학교 법인이 대학을 설립할 때 일정 기준을 충족하면 학교를 자유롭게 설립할 수 있게 하는 제도로서 이 제도에 의해 전문대학의 양적 발전이 급속히 이루어져왔다(강성원, 정태용, 이의규, 이관춘, 신용주, 기영화 외, 2000). 2000년대에 들어 전문대학과 관련된 주요 정책적 이슈는 전문대학이 1990년대에 급격한 양적 성장을 이루었음에도 불구하고, 직업교육 경시풍조, 학벌주의 등의 문제를 해결하지 못하고 있어 사실상 질적 성장에는 실패하였다는 점이었다. 이와 같은 이슈는 정부로 하여금 전문대학의 정체성을 정립하고 교육

의 실질적 성과를 제고하기 위한 이른바 전문대학의 특성화를 유도하려는 사업들을 추진하게 하였다.

2) 2000년대 이후의 정책변화

전문대학의 산학연계 체계 구축 및 강화는 2000년대 이후 정부의 전문대학 질적 성장을 위한 공통된 관심사로 보인다. 이는 전문대학의 특성화 유도를 위한 키워드가 전문대학과 다른 고등교육기관의 차별화에 있음을 고려할 때, 전문대학이 소재지 산업 분야나 관련 산업체와 연관된 교육을 추진해야 함을 강조한 결과인 것으로 해석된다. 구체적으로 산학연계 체계 구축 및 강화와 관련하여 김대중 정부에서는 주문식 교육 지원, 향토 산업체 연계 강화, 우수 공업계 대학 등을 지원하였으며(김영재, 김정기, 2013), 노무현 정부에서는 비정규 교육과정을 포함하여 주문식 교육 사업을 중점적으로 지원한 한편, 이명박 정부에서는 산학협력 교육 강화를 위해 산학협력 중심대학 육성, 학교기업 지원, 산학협력 선도대학 육성 사업을 실시하였다.

2000년대 이후 전문대학 정책의 주안점 중 하나는 정원감축 등을 통한 전문대학의 구조조정이었다. 이는 학령인구의 감소에 따른 위기를 극복하고 대내외적 환경 변화에 대응한 질적 경쟁력을 갖출 수 있도록 하는 데 목적이 있었다(최종인, 2008). 일례로 김대중 정부에서는 고교 졸업인원의 감소에 대비해 대학 구조조정 노력 강화를 목표로 115억을 지원한 바 있으며(김영재, 김정기, 2013), 최근 박근혜 정부에 들어서는 정원 감축 및 학과 조정을 바탕으로 한 전문대학 구조조정을 추진하고 있다(나승일 외, 2012).

이 외에도 2000년대 이후 정부는 일반 4년제 대학과 달리 전문대학에만 적용하였던 일종의 제재를 완화하고 각종 평가를 통해 전문대학의 실제 교육 성과를 확인하고, 성과가 뚜렷한 대학에 대한 지원을 강화하는 사업들을 다수 추진하였다. 이와 관련하여 김대중 정부에서는 대학 명칭 사용의 자율화를 통해 정보대학이나 과학대학 등과 같은 명칭을 사용할 수 있게 하고, 수업연한 확장이 요구되는 학과에 대해 탄력적인 학사제도 운영하게 하였으며, 전공심화과정을 운영하여 전문대학이 양성하고자 하는 인력의 전문성 수준을 제고할 수 있는 전문대학만의 경로를 마련하였다(한준상, 2007). 노무현 정부 시기인 2009년에는 전문대학의 기관장 명칭이 ‘학장’에서 ‘총장’으로 변경이 가능하게 되었으며, 기존의 전공심화과정을 통해 학사학위를 취득할 수 있는 제도가 마련되었다. 이후 이명박 정부에 들어서는 전문대학의 학교명에 ‘대학교’라는 명칭을 사용할

수 있게 되었으며 보건 계열 학과에 대해 수업 연한 다양화가 확대되었다(이승 외, 2013). 이 시기에는 전문대학 교육의 질적 수준을 제고하기 위한 목적으로 대학정보 공시제, 대학 자체평가, 기관평가 인증제, 취업지원역량 인증제, 외국인 유학생 유치관리, 역량 인증제 등을 실시하여 전문대학 교육의 성과를 확인하고 이에 더한 차별적 재정지원을 실행하여 전문대학 경쟁 촉진을 통한 질적 성장을 유도하고자 하였다(김영재, 김정기, 2013).

한편, 가장 최근의 전문대학 정책으로서 우리나라 정부에서는 청년층의 노동시장 진입을 지원하기 위한 다양한 청년 고용 정책을 펼치고, 대학 교육의 근본적인 변화를 모색하고 있다(이찬, 최영준, 정보영, 2003). 또한 정부는 전문대학의 위기를 대비하고, 4년제 대학과 차별화된 전문대학 교육의 운영을 위하여, 전문대학을 고등직업교육 중심기관으로 집중 육성하기 위한 ‘전문대학 육성방안(교육부, 2013)’을 추진하고 있다. 이 방안은 백화점식 학과 운영 등으로 인한 전문대학 정체성 위기 문제와 전문대학 졸업생의 직무능력과 산업현장 미스매치 문제 그리고 2023년 이후 전문대학 입학정원의 30% 수준 미충원 문제 등을 해결하기 위한 노력의 일환으로 2017년까지 전문대학 취업률을 80%로 상향 조정하는 것을 목적으로 지역 산업에 기반한 전문대학의 계열 특성화, 국가직무능력표준에 기반한 교육과정의 운영, 전문대학 수업연한 다양화, 산업기술명장대학원의 설치, 평생직업교육대학의 육성, 전문대학 졸업생의 해외진출 활성화 등을 핵심 내용으로 하고 있다.

구체적으로 교육부의 ‘전문대학 육성방안’은 우선 ‘특성화 전문대학 100개교 육성을 통해 산업 핵심인력 양성체제’에 따라 계열 특성화에 따른 학과 개편과 정원 조정을 포함한다. 이 사업은 전문대학을 대학단위 특성화(I 유형), 복합분야 특성화(II 유형), 프로그램 특성화(III 유형), 평생직업교육대학 특성화(IV 유형) 등으로 특성화 유형을 구분하여 개별 대학이 자신에게 필요한 특성화 유형을 선택하고 이를 계획·실행하도록 지원하는 사업이다(교육부, 2013). 이 사업은 2017년까지 대학단위, 복합분야, 프로그램 특성화 유형에 대해 총 84개 대학을 선정하여 지원하며, 2014년에 전체 140개 전문대학 중 123개교(89.7%)가 지원하여 총 76개교가 특성화 대학으로 선정되었다(동년 6월 기준). 이 중 가장 많은 비중을 차지하는 특성화 유형은 복합분야 특성화 유형으로 수도권 15개교, 비수도권 30개교를 포함하여 총 45개 전문대학이 선정되었으며, 다음으로 수도권 7개교, 비수도권 14개교를 포함한 21개 전문대학이 단일분야 특성화 대학으로 선정되었다(교육부, 한국연구재단, 2014). 이 두 가지 유형의 특성화는 대학 편제정원의 70%이상에 해당하는 계열을 1개 또는 2개만을 선택하여 집중적으로 육성하는 것으로 특성화 계열을 중심으로 한 학

과 개편과 특성화 및 비특성화계열을 모두 포함하여 점진적인 정원 감축을 계획하고 있다. 주문식 교육 프로그램과 같은 특정 프로그램을 단위로 대학 전체 또는 일부 학과의 특성화를 추진하는 프로그램 특성화 유형의 경우 전국 총 4개교의 전문대학이 선정되었다. 마지막으로 평생직업 교육대학 특성화 유형은 전국 총 6개교의 대학이 선정되었다(교육부, 한국연구재단, 2014). 이 유형의 특성화는 ‘전문대학 육성방안’에서 별도의 추진과제로 제시될 만큼 정부가 매우 적극적으로 추진하고자 하는 사업으로서 개별 대학의 지역 주민 및 산업체 재직 근로자를 대상으로 하는 평생 교육적 기능을 강화하는 데 주요 목적이 있다. 이 유형의 특성화는 지역 산업 수요에 따라 개별 학과를 통합, 신설 또는 폐지하고 학위과정에 대한 입학정원을 축소하는 한편, 비학위과정을 신설 또는 보완하고 이에 대한 정원을 확대하는 등의 개편 내용을 포함한다. 이를 통해 볼 때, 이 사업에 선정된 전문대학의 경우 각 유형별 특성화에 따라 계열 및 학과개편, 입학정원 조정, 비학위과정의 확대 등의 변화를 계획하고 있는 것으로 볼 수 있다. 이와 관련하여 2014년 특성화 전문대학 육성사업에 선정된 76개교는 2017학년도까지 총 9,400여명의 정원을 감축하겠다는 계획을 제출하였다(교육부, 한국연구재단, 2014).

또한, 특성화 사업에 선정된 대학은 기존 교육과정을 국가직무능력표준 기반의 현장중심 교육과정으로 개편하고 국가직무능력표준 기반 학습모듈을 활용하게 된다. 여기서 국가직무능력표준이란 산업현장에서 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식, 기술, 소양 등의 내용을 국가가 산업부문별·수준별로 체계화한 것으로 산업현장의 직무를 성공적으로 수행하기 위해 필요한 능력을 국가적 차원에서 표준화 한 것을 의미한다. 국가직무능력표준은 산업현장에서 근로자가 수행해야 하는 직무를 능력단위 형태로 제시하고 있으며, 국가직무능력표준에 기반한 교육과정은 이러한 능력단위를 독립적으로 활용하거나 조합하여 교과목과 학습내용을 구성한다(교육부, 한국직업능력개발원, 2013; 조병섭, 권춘우, 윤여송, 최준영, 조희라, 서영호 외, 2013). 이와 더불어 국가직무능력표준 학습모듈이란 국가직무능력표준에 기반한 교과목 및 학습내용을 구성하는 각 능력단위를 교육훈련에서 학습할 수 있도록 구성된 교수학습 자료를 의미한다(이승, 서용환, 권재길, 김상진, 2013).

한편, 전문대학의 수업 연한은 주로 2년으로 학사학위 전공심화과정을 운영하거나 간호학과와 같은 일부 학과에 대해 4년제 교육이 이루어지고 있다(주현재, 2013). 이와 관련하여 교육부의 ‘전문대학 육성 방안’은 산업수요 및 국가직무능력표준 기반 교육과정 설계 결과에 따라 필요성이 인정되는 학과에 대해 전문대학의 학과별 수업 연한을 1년에서 4년까지 다양하게 운영하는 방안을 포함하고 있다. 전문대학 수업 연한 확대와 관련하여 교육부는 엄격한 입장을 취할 것으로 계

확하고 있으나 기본적으로는 전문대학 수업 연한을 유연화할 수 있는 가능성을 열어둔 셈이다. 또한, 전문대학의 학사제도와 관련하여 ‘전문대학 육성방안’은 주요 과제 중 하나로서 산업기술명장대학원의 설치를 계획하고 있다. 이는 전문대학에 학사학위 과정이 설치된 학과에 한하여 국제기능올림픽 입상자, 기능장, 마이스터고 졸업자 등 우수 기술인력이 계속 직업교육을 받을 수 있도록 대학원을 전문대학에 설치하는 것을 의미한다. 이와 같은 수업연한 다양화, 산업기술명장대학원의 설치 등은 그간 전문대학에 적용해왔던 제한적인 교육여건 문제를 해결하기 위한 노력의 일환으로 전문대학의 전반적인 학사제도를 보다 유연화하겠다는 정부의 의지로 해석할 수 있다.

마지막으로 현 정부의 전문대학 정책은 교육의 국제 개방 시대를 맞이하여 청년 실업 해소와 국내 전문대학생의 해외 취업을 지원하기 위한 이른바 ‘세계로 프로젝트’를 포함하고 있다. 이 프로젝트 역시 전문대학 맞춤형 해외취업 프로그램(1유형), 외국인 유학생 맞춤형 해외취업 프로그램(2유형), 해외 한국산업체 근로자 맞춤형 교육 프로그램(3유형)으로 구분된다. 2014년 6월을 기준으로 이 사업에는 1유형의 경우, 총 13개 사업단이, 2유형의 경우 총 1개 사업단이 선정되었다(교육부, 한국연구재단, 2014). 이 사업은 전문대학의 글로벌 교육을 확장하고 학생 자원이나 프로그램의 교류를 지원하는 것으로 이 사업에 선정된 전문대학의 경우 외국인 근로자를 비롯한 입학자원의 다양화, 교육과정 개편, 졸업생 취업 경로 국제화와 같은 변화를 겪을 것으로 예상된다.

이상의 전문대학 정책을 고려해 볼 때, 우리나라 전문대학 정책은 전문대학이 처한 사회적 또는 환경적 변화에 따라 주요 이슈를 해결하는 데 초점을 두고 있음을 확인할 수 있다. 이는 전문대학 정책이 전문대학 운영에 이미 발생한 문제 뿐만 아니라 향후 전문대학이 처할 수 있는 위기적 상황을 고려하여, 전문대학이 나아가야 할 방향을 정립하고 이에 따른 전문대학의 대내외적 변화를 촉진하는 것을 의미한다. 즉, 우리나라 전문대학 정책은 전문대학 변화에 대한 기제로서 그 영역은 학생 모집부터 교육과정, 구조조정, 교육성과평가 등 다양하게 추진되고 있다고 볼 수 있다. 또한 이와 유사한 맥락에서 최근 우리나라 정부는 전문대학 정체성 위기, 직무능력 미스매치, 입학정원 미충원 문제 등을 해결하기 위하여 개별 학교의 계열 특성화나 구조조정, 정원감축, 학사제도 조정, 평생교육기능 강화, 입학자원 및 취업경로 다양화 등을 주요 골자로 한 광범위한 정책 사업을 추진하고 있어 앞으로 전문대학에 보다 전면적이고 대대적인 변화가 실행될 것으로 예상된다.

2. 교육조직이론과 조직변화모형

가. 교육조직이론

교육조직이론은 일반적으로 고전적 조직이론, 신고전적 이론, 현대적·대안적 이론으로 구분된다(박수연, 박정애, 2000). 고전적 조직이론은 1930년대까지 주를 이루는 교육조직이론이었다. 고전적 조직이론은 Taylor 등의 과학적 관리론, Gulick Urwick 등의 행정관리론, Weber 등의 관료제 이론 등을 대학과 같은 학교조직에 적용하고 이해하고자 하는 접근을 취하였다. 이들 이론에 의하면 학교 조직은 명확하게 주어진 목표를 달성하기 위해 통제하는 과정을 통해 운영된다. 즉, 이러한 이론들은 학교 조직을 어떤 목적을 추구하기 위한 수단과 도구로 파악하고 있으며, 목표 달성을 위한 합리적 계획을 강조하고 있고 그 과정에서 구성원은 하나의 통제 대상으로 고려하고 있다. 또한, 이 이론들은 기본적인 접근 방식이 학교조직 이외의 다른 조직에도 적용되는 이론을 학교조직에 적용하는 데 있기 때문에 교육 조직의 특수성보다는 타 조직과의 공통성이나 보편성을 발견하는 데 주력하는 특징을 가지고 있다.

신고전적 이론은 사회체제론적 관점에서 교육조직 내외의 상호 관련된 부분들이 서로 어떤 관계를 가지고 있는지에 초점을 두는 이론으로서 1930년대부터 1950년대까지 주를 이루었다. 신고전적 이론은 학교조직을 주어진 공식적 목적을 능률적으로 수행하는 도구이며 능률은 유일선이라는 기존의 고전적 교육조직 이론이 주장하는 바를 비판하고 새로운 가치 기준으로서 학교 조직 구성원의 만족도, 특히 사회적 욕구의 충족도를 지칭하는 사회적 능률을 가장 중요시 하고 있다(이오일, 2001). 대표적인 이론은 Mayor 등의 인간관계론, Barnard 등의 환경유관론, Simon 등의 경험주의 이론 등이 있다. 그러나 이 이론 역시 기존의 체제이론을 교육조직에 적용함으로써 해당 이론들을 교육조직에 일반화하고 한정된 조직과 상황에서 발견한 법칙성을 보편화하고자 하는 한계가 있었다(박수연, 박정애, 2000).

현대적·대안적 접근의 교육조직이론은 교육조직의 본질이나 속성 자체에 관심을 두고 학교 조직이 가지고 있는 독자적인 성격이나 특수성을 발견하려 하는 이론들이다. 현대적·대안적 접근의 교육조직이론은 학교조직에 대한 다양한 가치기준을 수용하고 있으며 다학문적인 접근과 다양한 연구방법의 활용을 중시하고 있다(이오일, 2001). 이 범주에 해당하는 이론들은 1950년대 이후로 등장하기 시작하였는데 다양성을 중시하는 접근법적 특성으로 인해 이 범주에 해당하는

이론들은 상당히 다양하게 제시되고 있다. 이러한 이론들을 분류하는 기준은 학자마다 매우 다양한데 일례로 Owens(1991)는 현대적·대안적 접근의 교육조직이론으로 1950년대부터 70년대까지 조직행동이론이 등장하였고, 1970년 이후에는 조직화된 무정부 또는 쓰레기통 이론, 이완결합이론, 이원체제이론, 조직문화이론, 상황이론 등 다양한 조직이론이 등장하고 있다고 하였다.

현대적·대안적 접근의 교육조직 이론이 설명하는 학교조직의 특성 역시 매우 다양하다. 이 중 주로 언급되는 것은 학교 조직이 이완 결합조직(Loosely Coupled Organization)으로서의 특징을 갖는다는 것이다. 이완결합은 조직 내에서 결합된 사건(Event)들이 서로 반응적이기는 하지만, 그룹에도 불구하고 각 사건이 자체의 독자성과 물리적 또는 논리적 분리성을 갖는다는 것을 의미한다. 즉, 이완 결합조직이란 하위 체제 간의 활동은 서로 연결되어 있으나 정체성과 독립성이 확보된 형태로 구조적으로 느슨하게 결합되어 있는 조직을 의미한다. 이러한 조직의 특징은 구성원에게 재량권과 자율성을 부여하는 특징을 갖는다(Weick, 1976).

교육조직 이론이 설명하는 학교조직의 또 다른 특성 중 하나는 학교가 조직화된 무질서 조직의 형태를 갖는다는 것이다. 조직화된 무질서 모형은 본래 일정한 규칙에 따라 이루어지는 의사결정이 아니라 조직 내의 상황이 다소 복잡하고 무질서한 상태에 적용되는 의사결정 모형으로 쓰레기통 모형이라고도 한다(Cohen et al., 1972). 여기서 학교조직이 조직화된 무질서 조직의 특성을 갖는다는 것은 학교 조직이 조직화된 혼란 상태에 있어 조직의 목표가 수시로 변화하고 불명확함에 따라 구성원의 유동적 참여를 강조하는 특징을 갖는다는 것을 의미한다.

이 외에도 학교조직은 전문적 관료조직 그리고 이중조직으로서의 특징을 갖는다(진동섭, 2005). 학교는 우선적으로 관료제적인 특성을 가지고 있으나 대부분의 학교조직에서는 교사 또는 교수들이 전문가임을 인정하고 의사결정에서 이들의 참여를 보장하고 있어 단순한 관료조직으로 보기에는 한계가 있다. 따라서 학교조직은 교사 또는 교수의 전문성을 인정하되 이러한 전문적 가치와 학교의 관료적 가치가 종종 충돌하는 구조 즉, 전문적 관료조직으로서의 특징을 가지고 있다. 이와 유사한 관점에서 이중조직으로서의 학교조직이란, 학교조직이 개별 강의나 수업 측면에서 느슨한 결합구조를 가지고 있지만, 학교경영이나 행정활동에 있어서는 엄격한 관료조직 특성을 갖는다는 것을 의미한다. 이러한 점은 앞서 이완 결합조직으로서 학교 조직이 구성원에게 재량권 및 자율성을 부여하기도 하나 반대로 강압적인 요소가 이질적으로 공존함을 시사한다.

나. 조직변화의 개념과 모형

1) 조직변화의 개념

변화란 사전적 의미로서 사물의 성질, 모양, 상태 단위가 바뀌어 달라지는 것을 의미하는 것으로 조직변화(Organizational Change)란 변화의 이와 같은 의미를 조직적 수준에서 적용한 용어이다. 변화는 그 주체의 의도성이나 목적을 고려하여 계획적 변화와 비계획적 변화로 구분된다. 여기서 전자는 어떤 목적을 달성하기 위해 조직이 의도적으로 일으키는 변화를 의미하며, 후자는 조직이 예기치 않았던 외부환경의 변화를 당면하여 생존을 위해 어쩔 수 없이 수동적으로 대응해가는 변화를 의미한다. 변화의 개념 정립에 있어 일부 연구자들은 역시 조직변화의 자체적 성격을 가치중립적으로 파악하고 조직이 현재의 어떤 특정 상태에서 미래의 특정 상태로 이동하거나 새로운 아이디어나 행동을 받아들이는 과정 자체를 조직 변화라고 보기도 한다(George & Jones, 2001; Daft, 1989). 이와 같은 입장은 변화의 가치중립적 특성을 고려한 것으로 변화의 목적이 조직의 개선이나 발전과 관계없이 어떤 상태나 구성요소가 변경되거나 교체되는 것 자체를 조직변화라고 파악하는 입장이다.

그러나 조직개발(Organizational Development)의 차원에서 조직변화는 조직의 효과성 제고나 환경 변화 적응 등과 관련되어 주로 계획적 조직변화(Planned Organizational Change)에 초점을 맞춰 연구되어 왔다. 이 때문에 대다수의 조직변화 또는 변화관리 연구자들은 조직변화가 조직에 대해 긍정적인 결과를 가져와야 한다는 입장을 지지하고 있다. 이는 조직이 환경에 적응하기 위한 것(Porras & Silvers, 1991)에서부터 조직의 효과성을 높여 현재 상태보다 더 나은 상태로 전환시키거나(김종관, 변상우, 2003; 신유근, 2005) 조직을 성장시키고 발전시키는 것(Dalton et al., 1970)과 연관된다. 즉, 이러한 입장에서 조직변화의 개념은 조직에 실행하고자 하는 변화의 의도나 목적성이 조직을 개선하거나 조직 전반의 긍정적인 성과 창출과 명확히 관련되어 있다.

가치중립성 외에 조직변화의 개념에 대한 연구자들의 입장 중 고려해야 할 사항은 조직변화의 대상 또는 내용 즉, 조직변화 상황에서 무엇이 변화되어야 하는가의 문제이다. 일부 연구자들은 조직변화가 유형적 구성요소에 초점을 두어 이루어진다고 보고 조직변화를 개념화 하고 있다. 이러한 입장에서는 주로 조직변화의 내용이나 대상이 조직의 구조(Structure), 기술(Technology), 구성원(People) 등 세 가지 측면에 중점을 두고 있다고 볼 수 있다(Leavitt, 1964). 구체적으로 구조의 변화란 조직의 위계구조를 비롯한 의사소통, 업무절차 등이 변화하는 것을 의미하고, 기술

은 업무에 활용되는 각종 장비나 공정 또는 기법을 바꾸는 것을 의미하며, 구성원은 조직 구성원의 인사개편, 교육훈련, 직무설계를 재조정하는 것을 의미한다. 즉, 조직의 유형적 요소 변화에 초점을 두어 조직변화를 개념화하는 입장에서 조직변화는 조직을 운영하거나 과업을 수행하는 과정에서 기존의 목적, 목표, 전략, 직무, 기술, 구성원 및 구조를 제거하거나 새로이 도입하는 과정을 의미한다(Pascale et al., 1997; Schermerhorn et al., 1985).

이와 달리 조직변화가 조직의 구조, 업무 프로세스, 직무재설계, 신기술 도입, 구성원 교체와 같은 유형적인 요소 외에도 구성원의 심리적 또는 행동적 변화 나아가 조직의 전반적 문화까지 포함해야 한다는 견해 역시 존재한다. 대표적인 변화관리 3단계 모형을 제시한 Lewin(1947)은 조직변화가 시스템 변화(System Change)와 사람 변화(Human Change)로 구분된다고 보았다. 이는 조직변화의 대상이 새로운 비전 설정이나 방향 조정과 같은 시스템 측면과 구성원이 변화를 받아들이고 이를 실행하는 구성원 측면으로 구분한 것으로 전자의 경우 유형적 변화로 후자의 경우 무형적 변화인 것으로 해석할 수 있다(이재은, 2004). 이 외에도 많은 연구자들이 조직변화의 내용이 유형적 요소와 무형적 요소를 모두 포함함을 지지하고 있는데, 특히 무형적 요소는 구성원이 조직의 변화를 받아들이는 과정에 초점을 두고 있다. 즉, 이와 같은 관점에서 조직변화란 조직이 조직 내부의 여러 요소 외에도 동기부여나 협조를 통해 구성원의 내외부적 행동 변화를 가져오는 것까지 포함한다(Dalton et al., 1970; Porras & Silver, 1991).

이후 이러한 관점은 구성원이 변화를 수용하고 이를 행동에 실천하는 영역을 넘어 조직문화의 전면적인 변화를 포함하는 입장으로 발전된 것으로 보인다. 대표적으로 Huy(2001)는 조직변화의 구성요소로서 구성원 측면을 그들 간의 네트워크로 확장시키고 조직문화적 요소를 추가하여 조직변화를 조직의 공식적 구조, 공유된 신념 체계, 업무 프로세스, 사회적 관계에서의 변화라고 보았다. 이와 관련하여 Checkland & Scholes(1990) 역시 조직변화의 대상이 조직문화와 유사한 의미의 조직 구성원이 공유하는 정신적 가치와 의식으로 보았다.

이상의 내용을 종합해보면 조직변화의 개념은 연구적 측면에서 가치중립적 이라기보다는 조직을 개선하고 성장시키며 발전시키는 목적을 지향하고 있다. 이는 조직변화가 조직의 목적 달성이거나 성과 창출이라는 명확한 의도 하에 일어나야 하는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 조직변화의 개념과 관련하여 연구자들은 조직변화가 조직의 구조나 업무 프로세스와 같은 유형적 요소에 발생하는 변화라고 보기도 하며, 이 관점이 확대되어 구성원의 내외부적 변화와 조직 문화의 전면적 변화까지 포함시키려는 입장이 존재하는 것을 통해 볼 때, 조직변화는 조직의 유·무형적 구성

요소를 모두 변화시키고자 하는 것으로 파악할 수 있다. 따라서 조직변화란 조직을 개선, 성장, 발전시키려는 목적으로 조직의 환경 변화에 따라 조직의 유형 및 무형적 구성요소를 제거, 추가 또는 교체하는 일련의 과정으로 개념화 할 수 있다.

2) 조직변화모형

조직변화모형은 일반 조직에서 변화가 어떻게 이루어지는지를 설명하는 모형이다. 조직변화모형 중 가장 대표적인 모형은 Lewin(1947)의 3단계 모형이다. Lewin의 3단계 모형은 조직변화의 과정을 얼음에 빙대어 해빙(Unfreezing), 변화(Moving), 결빙(Refreezing) 단계로 설명하고 있다. 해빙 단계는 조직 구성원이 변화의 필요성을 인식시키고 동시에 변화가 원만히 진행되도록 준비하는 단계이다. 변화 단계는 변화로의 전환(Change Conversion) 단계라고도 불리는데, 이 단계에서는 개개인이 변화에 대한 동기 부여가 되어 새로운 행동을 받아들일 준비가 되고 실제 변화를 통해 도달하고자 하는 목적 달성을 위해 필요한 다양한 일들을 수행하게 된다. 마지막으로 결빙 단계는 변화 단계에서 새롭게 형성된 변화의 결과를 반복함으로서 영구적인 것으로 고착시키는 과정을 말한다.

Lewin의 3단계 모델은 다소 단순하다는 평가를 받고 있으나 조직이 새로운 시스템과 구조를 도입하여 변화를 도모하기 위해서는 조직에 속한 사람들이 개별적인 변화를 실행해야 한다는 점에 착안하였다는 강점이 있으며, 이후에 대해 등장하는 많은 조직변화 이론에 큰 영향을 준 모형이다. 이후 조직변화의 단계를 1) 변화를 분석하고 계획하는 단계, 2) 변화에 대한 의사소통을 하는 단계, 3) 새로운 행동을 수용하는 단계, 4) 현 단계로부터 원하는 단계로 변화 단계, 5) 새로운 상태를 확고히 하고 제도화하는 단계로 구분한 Judson(1991)의 모형과 조직변화의 단계를 1) 위기감 조성 단계, 2) 혁신지도부 구성 단계, 3) 비전 및 전략 개발 단계, 4) 새로운 비전의 전파 단계, 5) 권양 위양 단계, 6) 단기적 성공사례 도출 단계, 7) 여러 성공사례의 통합 및 혁신의 가속화 단계, 8) 도입된 변화의 제도화 단계로 구분한 Kotter(1996) 역시 Lewin의 3단계 모형을 확대한 모형이라고 볼 수 있다.

이들 조직변화모형은 단계를 구분한 수준은 다소 상이하지만, 이전 단계가 완료된 후 다음 단계가 가능한 것으로 전제하고 있는데, 이는 조직변화를 실행하는 데 있어 단계적 접근이 필요함을 시사한다. 또한, 이들 모형은 조직변화 실행 과정에 있어 조직 구성원의 중요성을 거듭 강조

하고 있는데, 조직변화모형은 조직의 변화를 실행하는 단계에서 우선 조직 구성원으로 하여금 조직 변화의 적절성이나 당위성을 인식하게 하고, 변화에 의해 발생하는 불만, 비난, 갈등과 같은 부정적 감정 상태를 최소화할 수 있는 전략을 활용해야 한다고 설명하고 있다. 이를 통해 볼 때, 특정 조직의 변화관리는 변화가 도입되는 상황을 고려하여 변화실행 전략을 결정해야 하며, 변화 실행 전략의 주요 대상은 조직변화를 마주하는 구성원으로서 이들이 변화를 받아들이고 이를 지지하려는 의지를 갖도록 노력하는 것이 중요하다고 볼 수 있다.

조직변화 상황에서 조직이 활용해야 할 전략적 접근을 주로 설명하는 변화관리 모형의 발달에 비해 실제로 조직변화 상황에서 개인의 저항을 최소화하고 변화를 지지하는 행동을 이끌어내기 위한 이론적 모형의 발달은 상대적으로 미비한 상황이다. 다만, 다수의 변화관리모형이 조직변화 상황에서 개인의 심리적 상태나 의지를 관리하려 한다는 점을 고려할 때, 개인의 내외부적 요인이 행동에 영향을 미치는 과정을 설명하는 이론을 통해 조직 변화상황에서 개인의 행동을 이끌어내는 과정을 일부 설명할 수 있다. 개인의 행동을 결정하는 과정을 설명하는 대표적인 이론에는 합리적 행동이론(Theory of Reasoned Action), 계획적 행동이론(Theory of Planned Behavior), 사회학습이론(Social Learning Theory), 사회인지이론(Social Cognitive Theory) 등이 있다. 합리적 행동이론과 계획적 행동이론은 개인의 어떤 특정한 행동을 하기 위한 의도를 형성하는 과정에 초점을 둔 이론으로서 전자의 이론은 행동에 대한 개인의 태도, 주관적 규범이 행동 의도를 형성하여 개인의 행동이 결정된다고 보는 반면, 계획적 행동이론은 행동의도에 합리적 행동이론의 두 가지 요소와 인지된 행동통제력이 함께 영향을 미친다고 설명한다. 이를 변화상황에 적용하여 보면, 변화행동에 대한 태도, 주관적 규범과 같은 심리적인 성향이 주로 행동의도를 결정하게 되는 것으로 파악할 수 있으며, 계획적 행동이론이 제시한 행동통제력 조절을 위해 개인의 외부적이고 비동기적인 요소가 일부 고려될 필요성을 시사한다.

반면, 사회학습이론이나 사회인지이론은 한 개인의 행동이 개인 내부보다는 개인과 환경조건 사이의 끊임없는 상호작용에 의해 결정된다고 본다. 사회학습이론은 개인적 요인과 환경적 요인, 그리고 개인의 행동이 서로 영향을 미치므로 행동의 변화를 촉진할 경우에는 이들 요인 모두가 동시에 변화하는 것이 가장 효과적이라고 설명한다. 사회학습이론에서 발전한 사회인지이론은 인간의 행동이 개인의 인지적 요인, 환경적 요인과 서로 상호작용하여 결정된다고 본다. 이들 모형을 변화상황에 적용하여 보면, 개인의 변화행동을 이끌어내기 위해서는 개인의 내외부적 요인을 모두 고려해야 할 필요성을 시사한다.

이상 논의한 이론은 조직변화 상황을 포함한 일반적인 환경에서 개인의 행동이 결정되는 이론이다. 이 외에 조직변화라는 특수한 상황에 초점을 두어 개인의 인지적, 심리적, 행동적 반응이 형성되는 과정에 대한 이론적 모형으로는 Oreg(2006), Oreg et al(2011)의 모형이 있다. Oreg(2006)는 조직변화에 대한 이론이 이를 관리할 수 있는 조직적 상황에 초점을 맞추어 진행되어온 상황을 반박하면서 조직변화에 대한 개인의 반응은 개인 그리고 조직의 많은 변인과 관계가 있음을 지적하고, 이들 변인을 개인적 성격 특성(Personality)과 맥락특성(Context)으로 구분하였으며, 이들이 개인의 변화 저항에 영향을 미칠 것으로 설정되어 있는 이론적 모델을 개발하였다. 이 모델은 개인의 성격 특성으로 개인의 기질적인 변화에 대한 저항(Dispositional Resistance to Change), 맥락 특성으로 힘과 위신(Power and Prestige), 직무안정성(Job Security), 내재적 보상(Intrinsic Rewards), 경영진에 대한 신뢰(Trust in Management), 정보(Information), 사회적 영향(Social Influence, 이 연구에서는 동료 및 상사의 지원을 의미) 등이 개인의 정서적(Affective), 행동적(Behavioural), 인지적(Cognitive) 변화 저항에 영향을 주며 이는 다시 직무만족과 같은 일-관련 성과(Work-related Outcomes)에 영향을 주는 것으로 설명하고 있다.

이후 Oreg et al(2011)은 이러한 2007년 Oreg가 개발한 이론적 모델을 보완하고 확대해나가는 과정에서 조직변화에 대한 변화 수용자(Change Recipients)의 반응에 대한 지난 60년 간의 양적 연구를 종합적으로 분석하였다. 그 결과 이 연구에서는 조직변화과정에서 개인의 정서적 반응(Affective Reaction), 인지적 반응(Cognitive Reaction), 행동적 반응(Behavioral Reaction)을 설명하는 각종 변인을 포함한 귀납적 이론 모형이 개발되었다. 이 모형은 조직변화에 대한 개인의 반응에 대해 변화 전 선행변인(Pre-change Antecedents)과 변화 선행변인(Change Antecedents)이 영향을 주는 것으로 제시하고 있다. 전자에는 변화 수용자 특성(Recipient Characteristics, 예: 통제위치), 내부적 상황(Internal Context, 예: 조직신뢰) 등을, 후자에는 변화 과정(Change Process, 예: 참여), 인지된 이익 또는 위해(Perceived Benefit/Harm, 예: 부정적 또는 긍정적 결과에 대한 기대), 변화 내용(Change Content, 예: 변화의 규모) 등으로 구분되며, Oreg et al은 이러한 구분에 기초하여 이전 선행연구에서 어떤 선행변인을 다루었는지를 제시하고 있다. 이 모형은 또한 조직변화에 대한 개인의 태도가 영향을 줄 수 있는 결과변인(Change Consequences)을 정리하여 제시하고 있다. 이러한 결과변인은 직업적 결과(Work-related Consequences, 예: 조직몰입), 개인적 결과(Personal Consequences, 예: 스트레스)로 구분되어 제시되어 있다.

다. 교육조직변화

교육조직은 사회적, 경제적 그리고 정책적 환경 변화로 인하여 지속적으로 조직변화를 경험한다(Foote, 1999). 따라서 교육기관은 둘러싼 다양한 사회·환경적 변화를 받아들이고 이에 대처해야 하는 특성을 보여 변화에 민감하고 적절히 대응해야 한다(백성준, 윤형환, 2010). 특히 대학이나 전문대학은 실질적으로 운영 과정 상 다른 조직에 비해 상당히 보수적인 기관으로 알려져 있다(남태우, 2002). 대학 조직의 운영과 교육성과에 있어 핵심역할을 수행한다고 볼 수 있는 대학 교수의 성향도 다소 보수적인 것으로 파악되는데, 이는 대학 교수들이 주로 안정성과 전통을 추구하는 경향을 가지고 있다는 점에서 기인한다(Lane, 2007). 이러한 점과 우리나라 전문대학이 다양하고도 급진적인 대내외적 정책적이고 환경적인 변화를 겪고 있다는 점을 고려할 때, 우리나라 전문대학 변화 상황에 있어 상당수의 교수가 보수적인 성향을 가지고 있음을 유추할 수 있다.

학교조직의 변화에 대한 선행연구는 주로 학교변화를 유발하는 과정이나 환경적 변화를 파악하고 변화 상황에서의 성공요인이나 장애요인을 구명하는 것과 관계되어 이루어져왔다. 이들에 따르면 학교변화는 주로 정부의 개입(Government Intervention), 사회의 가치관(Society's Values), 기술의 변화(Changing Technology), 행정 과정(Administrative Processes)이나 학교 구성원의 욕구 충족(Fulfillment of School Members' Needs)에 의해 발생하게 되는데, 학교조직의 경우 특히 외부적 압력에 의한 변화를 주로 시도하기 때문에 변화하는 환경으로 인해 발생하는 변화 수요에 대해 적절히 대처하는 과정에서 주로 변화가 실행된다(Yilmaz & Kilicoglu, 2013). 이는 전문대학과 같은 교육기관의 변화가 단순히 대학의 교수, 경영진이나 직원에 의한 단독적인 변화가 아니라 정부의 정책이나 각종 사업, 우리나라 전문대학을 둘러싼 환경이나 기술적 변화에 의한 영향 역시 적지 않게 받아 실행됨을 의미한다. 이와 관련하여 우리나라 전문대학 혁신의 성공요인을 구명한 백성준과 윤형환(2010)의 연구에서도 전문대학 혁신에 영향을 미치는 다양한 요인 중 정책 및 외부 환경 요인을 포함하여 고려해야 한다고 언급하였다. 즉, 우리나라 전문대학의 조직변화는 다양한 내·외부적 변화 요인을 고려해야 하며 주로 외부적 요인으로서 교육환경이나 정책의 영향을 주로 받음을 유추할 수 있다.

이러한 요인들로 인해 발생하는 학교변화는 주로 구조변화(Structural Changes), 교육과정 변화(Curricular Changes), 교수적 변화(Instructional Changes) 등 세 가지 수준에서 이루어지며 구조변화가 다른 변화에 비해 변화의 범위나 강도가 높고 외부의 영향력에 민감한 측면이 있어 변

화에 대한 저항을 많이 발생시키는 변화하는 것으로 알려져 있다(박세훈, 1993). 이와 관련하여 앞서 현재 우리나라 전문대학은 학생 자원의 모집이나 전문대학 교육에 대한 사회적 요구에 의하여 심각한 운영 위기에 처해있으며 이로 인해 현 정부에서는 전문대학 특성화 사업을 통해 전문대학의 구조개편, 교육과정 개편을 포함한 대대적인 조직개편을 추진하고 있음을 논의하였다. 이는 향후 전문대학에서 발생할 변화의 수준은 구조 변화와 교육과정 변화와 주로 관련되어 있다는 것을 의미한다. 이 수준의 학교변화가 다른 변화에 비해 변화 실행에 많은 어려움이 따르는 것으로 알려져 있음을 고려할 때, 앞으로 전문대학 변화상황 역시 변화저항과 같은 많은 장애요인을 겪을 것으로 볼 수 있다.

학교조직에서의 변화저항은 일반 조직과 유사한 관점에서 주로 구성원의 개별적인 욕구충족과 관련된 충돌, 변화에 대한 선택적인 인식, 습관, 자율성의 손실이나 불편감, 경제적 영향(예: 보상 등), 과거로부터의 안정성, 알지 못하는 것에 대한 두려움, 권력이나 영향력에 대한 위협, 지식 및 기술의 부재, 조직위계, 각종 제약이나 규칙, 제한된 자원으로부터 시작된다(Yilmaz & Kilicoglu, 2013). 이 중에서도 학교조직에서의 변화저항은 대학조직의 특성을 감안하였을 때, 학교 조직의 파당적 구조, 교수들의 자율성이나 권력, 대학 자체의 보수적 성향(박세훈, 1993)에 의해 주로 영향을 받는 것으로 알려져 있다. 대학 조직은 주로 학문이나 학과를 중심으로 파당적 성격이 강한 구조를 형성하게 된다. 이는 각 학과가 조직의 목적이나 미션에 대해 어느 정도 동의하고 있으나 각 학과마다 가치나 목적이 다소 차이가 있어 학교 차원에서의 정책 실행에 있어 달리 반응할 수 있다. 또한, 대학의 핵심 구성원 집단으로서 교수의 협조는 변화상황에 대해 매우 중요한 역할을 함과 동시에 교수들의 자율성이나 권력과 같은 문제 역시 장애요인으로 작용한다. 마지막으로 앞서 논의한 바 있지만, 대학은 성격상 매우 보수적인 성향을 가지고 있어 어떤 일을 수행하려는 관성이 내재되어 있는 특성을 보인다. 이 역시 변화 상황에서 있어 환경변화에 탄력적으로 대처하지 못한 경향을 보이며, 오래된 체제일수록 변화에 대한 수용성도 낮은 편으로 알려져 있다. 이를 통해 볼 때, 전문대학의 향후 변화 역시 대학 자체의 보수적인 성향에 의해 영향을 받을 가능성을 유추할 수 있다.

교육조직의 조직변화저항 및 수용성 관리를 위해 선행연구들은 구성원의 참여, 교육 및 의사소통, 협상 및 동의를 통한 변화관리를 제안하고 있으며(Yilmaz & Kilicoglu, 2013), 전문대학 경영자의 리더십, 교직원의 혁신업무 수행역량, 객관적이고 공정한 보상시스템, 대학과 기업에 호혜적인 산학협력 관계, 재단의 적극적 지원 및 체계적인 정부의 지원이 혁신적인 전문대학의 주요한

특징임을 보고하고 있다(백성준, 윤형환, 2010). 이는 우선 향후 전문대학의 변화 상황에 있어 대학 총장이 분명한 위기의식을 갖고 향후 대학이 나아가야 할 방향을 명확히 설정하여 제시하며 변화를 적극적으로 주도할 수 있어야 함을 의미한다. 또한, 전문대학의 성공적 변화는 총장 개인에 의해서만 영향받는 것은 아니며, 대학 본부나 학과장과 같은 그리고 교직원의 적극적인 참여 의식과 변화역량에 의해 동시에 영향을 받음을 의미한다. 이를 통해 볼 때, 향후 전문대학의 성공적인 변화 실행을 위해서는 총장, 본부 보직 교수를 포함한 교수진의 리더십과 같은 역량 개발이 선행되어야 한다는 점을 고려할 필요가 있다고 볼 수 있다

3. 조직변화 수용성의 개념과 측정도구

가. 조직변화 수용성의 개념

무한 경쟁 사회의 도래와 더불어 조직을 둘러싼 환경의 급격한 변화는 많은 조직으로 하여금 변화를 시도하게 하고 있다. 그러나 이들 중 대부분은 변화에 실패하게 되는데, 이는 조직의 성과 하락과 연계되기도 한다(Higgs & Rowland, 2005). 이 때문에 많은 조직은 조직의 변화를 체계적으로 진행시키려는 변화관리(Kotter, 1996)를 시도하고 있다. 이러한 변화관리는 이론적으로 변화를 도입하여 실행하고 제도화하는 단계적 접근으로 실행되며 각 단계에서 변화에 필요한 자원을 투입하고 주로 조직구성원의 변화저항을 감소시키고 변화상황에서 발생하는 각종 갈등이나 혼란을 적절히 관리하는 실행전략을 취하는 것을 의미한다.

조직변화모형들에 따르면 변화의 초기 단계에 대한 대표적인 변화관리 전략은 구성원들로 하여금 조직의 변화 필요성을 인식하게 하고 이에 대해 수용하며 준비하게 하는 것이다. 이와 관련하여 변화에 대한 도입 단계에서 개인, 즉 조직구성원과 관련된 연구 역시 이들의 변화에 대한 초기 저항과 주로 연관되어 수행되었다(Waugh & Punch, 1987). 변화에 대한 저항은 조직변화의 성공에 중요한 영향을 미치는 변수로서(김종관, 변상우, 2003; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Oreg, 2003), 낮은 직무만족과 조직몰입, 높은 이직의도와 직무스트레스와도 관련되어 있다(Schweiger & Demisi, 1991; Wanberg & Banas, 2000; Rush et al., 1995). 이 때문에 변화저항과 관련된 기존의 연구들은 조직변화에 대한 저항이 조직효과성에 미치는 영향을 이론적으로 고찰

하거나 조직변화저항의 선행요인을 실증하는 데 주력해왔다(정홍준, 최용득, 이동섭, 2013; Waugh & Punch). 조직변화저항은 조직적 차원의 변화에 대한 거부, 반발하는 조직 구성원의 부정적인 성향(Kotter, 1996)으로서 구성원의 긍정적인 성향에 초점을 두는 조직변화 수용성과 반대 개념으로 설정되며, 조직변화 수용성이 높다는 것은 변화저항이 낮은 상태(Low Change Resistance)를 의미하기도 한다(Waugh & Punch, 1987). 즉, 대다수의 조직이 변화 실행 단계에서 구성원의 변화저항을 최소화하는 것은 조직변화 수용성을 제고하기 위한 노력이라고 볼 수 있다.

조직변화 수용성(Receptivity to Organizational Change 또는 Acceptance of Organizational Change)은 조직변화의 성공적인 실행에 중요한 요소로 알려져 있으며, 비교적 최근에 연구되기 시작하였다(Frahm & Brown, 2007). 변화에 대한 개인의 몰입 발달 단계 모형(Conner, 1992)에서 개인의 변화에 대한 반응은 시간의 흐름 상 변화가 인지된 후 수용단계를 거쳐 변화에 대한 내면화(Internalization) 상태로 발전한다. 즉, 조직변화 수용성은 변화몰입에 비해 비교적 초기 단계의 변화상황을 마주한 조직 구성원의 변화에 대한 반응과 연관되어 있다. 이는 변화를 도입하여 제도화되기 이전 상태에서의 변화관리 전략은 주로 조직 구성원의 변화에 대한 이해나 수용도를 제고할 수 있도록 지원해야 한다는 다수의 변화관리 모형의 설명과 일맥상통한다고 볼 수 있다.

조직변화 수용성은 개인이 조직의 변화상황을 받아들이는 수준, 즉 실제로 변화를 어느 정도로 수용할 수 있는가의 문제(김성건, 2013; Chauvin, 1992; Miller et al., 1994)와 관련되어 있으며 개념 상 개인의 인지적이거나 정의적인 특성에 초점을 두는 것으로 보인다. 조직 변화상황에서 조직 구성원의 변화에 대한 반응은 인지적 반응, 정서적 반응, 행동적 또는 참여적 반응 등 대체로 세 가지로 구분된다(Bouckennooghe et al, 2009; Oreg, 2007; Oreg et al., 2011). 이와 관련하여 Clarke et al(1996)은 조직변화 수용성이 계획된 조직 변화에 대한 교직원의 준비도나 내적지향성을 포함하는 개념으로 개인의 인지적이고 정의적인 믿음이나 특성을 말하며, 행동적 특성은 의미하지 않는다고 언급하였다. 여기서 인지적 특성이란 개인이 조직변화를 어떻게 바라보고 있는지와 연관되어 있으며, 정의적 특성은 긍정적이나 부정적인 감정 상태를 느끼고 있는지와 관련되어 있다. 이와 유사한 맥락에서 Chauvin(1992) 역시 조직변화 수용성을 조직 구성원이 특정 변화나 혁신에 대해 수용하거나 적응할 수 있는지의 정도를 의미하는 것으로 개념화하여 변화에 대한 수용이 행동적인 영역을 포함하지 않는 것으로 보았다. 이를 통해 볼 때, 조직변화 수용성의 개념은 개인의 인지적 특성과 정의적 특성에 초점을 둘 필요가 있음을 확인할 수 있다.

한편, 조직변화 수용성을 개념화하는 데 있어 연구자들의 상이한 견해가 보이는 부분은 조직변

화 수용성의 가치중립성과 관련되어 있다. 앞서 논의한 변화수용성을 주로 초기에 개념화한 선행 연구(Chauvin, 1992; Clarke et al., 1996)에서는 조직변화 수용성의 개념이 변화를 수용하는 과정에만 초점을 맞추고 있어 변화 수용이 긍정적으로 이루어졌는지, 부정적으로 이루어졌는지에 대해서는 따로 언급되지 않았다. 즉, 이들 선행연구에서는 변화에 대해 평가한 결과와 그로부터 얻은 감정상태 자체를 변화수용성이라고 파악한 것이라 볼 수 있다.

그러나 이후 연구자들 사이에서 조직변화 수용성은 변화에 대한 긍정적인 반응을 중심으로 개념화된 것으로 파악된다. Miller, Johnson & Grau(1994)은 조직 변화에 대한 수용성을 조직 구성원이 향후 조직이나 직무의 변화에 대해 얼마나 긍정적으로 수용하려 하는지를 나타내는 심리적 반응으로 개념화하였으며, 국내에서는 김성건(2013)이 조직변화 수용성에 대하여 조직의 변화에 대한 태도, 저항을 관리하는 수준, 실제 조직의 변화에 대한 실행의식 등으로서 변화 수용성이 높다는 것은 조직의 변화에 긍정적인 태도를 갖고 이를 적극적으로 실행하는 것이라고 개념화한 바 있다. 즉, 이들 연구자들은 조직변화 수용성이 변화를 받아들이는 과정에서 변화에 대한 결과 평가나 변화로부터 얻는 감정 상태가 긍정적이어야 한다는 점을 언급한 것으로 변화수용성이 높다는 것은 변화에 대해 긍정적으로 평가하고 있으며 이로 인해 부정적인 감정 상태를 상대적으로 경험하지 않는다는 것을 의미한다고 볼 수 있다.

조직변화 수용성을 개념화하는 데 있어 유사용어와의 차이 역시 확인할 필요가 있다. 앞서 조직변화 수용성과 유사한 용어로 조직변화저항이나 변화물입 등과 조직변화 수용성의 차이를 논의하였으나 이 외에도 조직변화 수용성과 유사 용어로는 변화에 대한 개방성(Openness to Change), 변화준비도(Readiness for Organizational Change) 등이 활용되고 있으며, 이들은 조직변화 수용성과 개념적인 차이를 가지고 있다고 알려져 있다. 변화에 대한 개방성이란 변화를 지원하고자 하는 의지와 변화 및 변화의 잠재적 결과에 대해 긍정적인 감정을 가지고 있는 상태(Wanberg & Banas, 2000)를 의미한다. 즉, 변화에 대한 개방성은 변화로부터 어떤 감정을 갖고 있는지에 초점을 두는 것으로서 변화에 대한 개인의 감정적이고 정서적인 상태만을 강조하는 경향이 있다고 볼 수 있다. 이를 통해 볼 때 변화에 대한 개방성은 조직변화 수용성이 개인의 변화에 대한 인지적 해석과 정서적 태도의 측면을 포함하는 것과 다소 차이가 있다고 해석할 수 있다.

한편, 변화준비도는 조직에게 어떤 변화가 필요한지와 조직이 변화를 실행할 수 있는 능력을 가졌는지를 고려한 조직 구성원들의 믿음, 태도 및 의도(Armenakis et al., 1993)를 의미한다. 변화준비도는 변화를 수용하려는 의지, 변화로부터 얻는 감정 상태, 변화에 대한 평가 결과와 별도

로 변화에 대한 조직이나 개인의 능력에 초점을 두는 개념으로 볼 수 있다. 즉, 변화준비도는 변화에 대한 개인 및 조직의 역량과 관련된 개념으로서 변화를 받아들이고자 하는 조직변화 수용성의 개념과는 다소 차이가 있는 것으로 볼 수 있다. 이와 관련하여 Armenakis와 Bedeian(1999)는 변화를 받아들였다고 해서 변화에 준비된 것은 아닌, 즉 변화준비도가 높은 것은 아니라는 점을 의미한다고 언급하였다.

이상의 논의를 종합해볼 때, 조직변화 수용성은 우선 변화수용성이 변화에 대한 개인의 반응 영역 중에서 인지적 영역과 정의적 영역과 연관되어 있다는 점을 고려하여 개념화될 필요가 있다. 이는 조직변화 수용성의 개념 구성이 변화에 대한 개인의 견해나 변화로부터 얻는 감정 상태에 기초함을 의미한다. 또한, 조직변화 수용성은 가치중립적 표현이라기보다는 변화에 대해 긍정적으로 받아들이려는 측면을 고려하여 개념화될 필요가 있다. 이는 조직변화 수용성의 개념 구성요소로서 변화에 대한 관점과 변화로부터 얻는 감정 상태가 긍정적이어야 함을 의미한다. 즉, 변화수용성이 높은 개인은 조직의 변화가 필요하거나 적절하다고 판단해야 하는 한편, 변화가 추진되는 상황이나 그 결과로부터 스트레스와 같은 부정적인 감정상태보다는 긍정적인 감정상태에 있어야 함을 의미한다. 또한 변화수용성은 변화에 대해 준비되어 있거나 몰입되어 있는 상태가 아닌 변화를 심리적으로 받아들이는 과정 즉, 조직변화를 추진하거나 변화에 참여하는 행동 전까지의 단계로 개념화되고 있다. 이를 통해 볼 때, 조직변화 수용성은 조직 구성원이 조직 변화의 필요성 및 적절성을 인식하고 변화에 대한 긍정적인 감정을 가지며 변화를 받아들이려는 의지를 의미한다고 볼 수 있다.

나. 조직변화 수용성의 구성요인

조직변화 수용성의 구성요인과 관련하여 용어적인 측면에서 수용성은 순응, 동조 등과 연관된다. 단, 개인이 어떤 상황이나 여건을 수용하는 과정은 외형적인 변화 뿐 아니라 내면적 가치체계와 태도의 변화까지도 포함하기 때문에 단순히 동의하거나 적응하는 수준과는 달리 개념화되고 있다. Duncan(1981)은 개인의 조직행동에 있어 수용의 이와 같은 차별성 즉, 내면적인 변화까지도 포함해야 함을 강조하면서 수용성이 수용하고자 하는 대상의 필요성에 대한 지지, 활용에 대한 동의, 그리고 수용하고자 하는 대상이 가져올 수 있는 각종 부담을 수용하고자 하는 의지로 구성된다고 보았다. 이와 같은 관점은 조직 변화상황에 처한 개인의 변화수용 과정만을 고려한

것은 아니나 개인이 어떤 특정 대상을 수용하는 것을 설명한다는 점에 조직변화 수용성의 구성 요인과 맥을 같이 한다고 볼 수 있다. 이러한 점에서 실제로 Duncan(1981)이 제시한 수용성 구성 요인은 우리나라 제도 관련 수용성이나 혁신수용성과 관련된 선행연구(남창우, 이명숙, 2008; 김한창, 황성원, 2008)에서 활용되고 있다.

Duncan(1981)의 관점과 유사한 맥락에서 교육적 상황에서의 변화수용성을 연구한 Waugh와 Godfrey(1993), Addison(1995) 역시 변화수용성의 구성요인을 3가지로 제시하였다. 우선 Waugh와 Godfrey(1993)는 교육과정이 변화한 상황에서 교사의 변화수용성을 연구하는 과정에서 변화수용성이 태도, 전반적 느낌 및 행동 의도의 세 가지 측면에서 고려될 수 있다고 제안하였다. 여기서 태도는 새롭게 도입된 교육과정에 대한 일반적인 평가를 의미하며, 전반적인 느낌은 행동과는 관계 없이 새롭게 도입된 교육과정을 반대하거나 지지하는 등의 연속선 상에서 개인이 어디에 해당하는지와 관련되었다. 행동 의도는 새롭게 도입된 과정이 추진될 수 있도록 행동하고 소통할 수 의지가 있는지를 의미하였다.

Addison(1995) 역시 회계교육 상황에서 변화수용성을 구성하는 요인을 세 가지로 제시하였다. 그가 제시한 변화수용성에 대한 구성요소는 변화에 대한 태도(Attitudes towards the Proposed Change), 변화에 대한 전반적 느낌(Overall Feelings towards the Proposed Change), 일반적 변화행동의도(General Behaviour Intentions)였다. 여기서 변화에 대한 태도란 제안된 변화의 가치에 대한 평가를 통해 변화를 호의적으로(Favourable) 해석하는 상태로 정의되었다. 변화에 대한 전반적 느낌은 제안된 변화에 대하여 행동적 지향성과 관계없이 변화를 통해 어떤 감정을 느끼는지와 연관되었으며, 일반적 변화행동 의도는 제안된 변화를 실행할 의도나 지향성을 갖고 있는지를 의미하였다.

앞서 조직변화 수용성의 개념은 첫째, 변화를 긍정적으로 받아들이려는 심리적 과정에 초점을 두어야 하고, 둘째, 개인의 인지적이고 정의적인 반응에 초점을 두어야 한다는 점을 논의하였다. 이와 같은 점과 Duncan(1981), Waugh와 Godfrey(1993), Addison(1995)가 제시한 수용성 또는 변화수용성이 유사한 3가지 요인으로 구성되어 있다는 관점을 종합해볼 때, 조직변화 수용성의 구성요인은 변화에 대해 필요성이나 적절성을 인식하고 있는지, 변화에 의해 긍정적인 감정을 가지고 있는지, 변화를 받아들이려는 의지가 있는지 등 세 가지 측면으로 구성된 것으로 볼 수 있다. 이는 변화수용성을 측정하는 대표적인 도구인 Miller et al(1994)의 도구 요인 분석 결과, 변화수용의지와 변화에 대한 관점으로 구성되어 있다는 Wanberg와 Banas(2000)의 연구 결과와도 맥락

을 같이 한다.

조직변화 수용성은 조직 구성원이 조직 변화에 대해 그 과정이나 결과를 호의적으로 평가하고, 변화에 대한 긍정적인 감정을 가짐으로써 변화를 받아들이려는 의지로서 관련 개념으로 변화몰입, 변화준비도, 변화개방성, 변화준비도 등이 있다. 앞서 논의한 바와 같이 이들의 개념과 조직변화 수용성은 다소 차이가 있으나 이들의 구성요인을 통해 조직변화 수용성의 구성요인을 유추해 볼 수 있다. 단, 변화개방성은 변화 반응의 세 가지 영역 즉, 인지적, 정의적, 행동적 영역 중 정의적 영역에만 초점을 두고 있어 조직변화 수용성에 포괄되는 개념으로 파악되는 한편, 변화저항은 변화수용성과 대조되는 개념으로서 조직변화 수용성의 구성요인을 유추하기 위한 논의의 대상으로 다소 제한적인 것으로 보인다.

우선, 변화몰입은 조직변화에 지지하고자 하는 의도와 성공적인 실행을 위한 행동으로서 변화에 대한 개인의 인지적·정서적 반응에 초점을 두고 있는 조직변화 수용성과 달리 행동적 반응 역시 포함하는 개념이다. 변화몰입의 구성요인은 크게 Leithwood et al(1993)의 연구와 Herscovitch와 Meyer(2002)의 연구에서 제시되었으며, 이 두 연구는 향후 변화몰입 측정도구 개발에 많은 영향을 미쳐왔다. 구체적으로 Leithwood et al(1993)은 교사의 변화몰입을 구성하는 요인으로 변화몰입의 주체인 교사가 변화에 몰입하기 위한 조건이나 요소 즉, 개인적 목표(Personal Goals), 능력에 대한 믿음(Capacity Beliefs), 상황에 대한 믿음(Context Beliefs), 정서적 자극(Emotional Arousal Process)으로 파악하였다. 이들의 이와 같은 관점은 변화몰입이 일어나는 원인적 상황이나 여건을 고려한 것으로 개인적 목표나 정서적 자극은 변화가 실행되었을 때 개인이 변화를 통해 느끼는 감정 상태에 영향을 주는 원인으로도 해석할 수 있다. 또 다른 요인은 능력과 상황에 대한 믿음은 변화가 일어나는 상황을 평가하여 해석하는 것으로 해석할 수 있다. 이와 달리 Herscovitch와 Meyer(2002)는 변화몰입의 구성요인을 일반적인 조직몰입 모델을 바탕으로 정서적 몰입(Affective), 규범적 몰입(Normative), 지속적 몰입(Continuance) 등으로 제시하였다. Herscovitch와 Meyer의 견해 역시 변화보다는 몰입 자체에 초점을 둔 경향이 있어 변화수용성의 구성요인을 유추하는 데 다소 한계를 갖고 있다. 다만, 규범적 몰입은 변화의 적절성이나 당위성을 고려하므로 변화에 대한 평가와 유사한 것으로 볼 수 있다. 또한, 정서적 몰입은 변화를 마주한 개인의 정의적 특성에 초점을 맞추고 있으므로 변화에 대한 감정 상태와 연관된 것으로 볼 수 있다. 또한 지속적 몰입은 실질적으로 변화에 몰입하여 변화행동을 계속하게 하는 데 초점을 둔 요인으로서 변화실행의지와도 연관된다고 판단된다.

한편, 변화준비도는 조직에게 어떤 변화가 필요한지와 조직이 변화를 실행할 수 있는 능력을 가졌는지를 고려한 조직 구성원들의 믿음, 태도 및 의도(Armenakis et al., 1993)로서 변화에 관련된 조직과 개인의 지지 또는 능력에 초점을 둔 개념이다. 변화준비도의 구성요인은 크게 Bouckennooghe et al(2009)의 연구와 Holt et al(2007)의 연구에서 제시되었다. 우선 Bouckennooghe et al(2009)는 변화준비도의 구성요인을 인지적 준비성, 정의적 준비성, 참여적 준비성으로 보았다. 여기서 인지적 준비성이란 개인이 변화에 대해 갖는 인식이나 평가 결과를, 정의적 준비성이란 변화에 대해 개인이 갖는 긍정적·부정적 느낌의 정도를, 참여적 준비성이란 변화과정에 참여할 의사가 있는 정도를 의미한다. 이를 통해 볼 때, Bouckennooghe et al(2009)이 제시한 변화준비도 구성요인, 즉 인지적 준비성, 정의적 준비성, 참여적 준비성 등은 변화에 대한 평가, 변화에 대한 감정 상태, 변화에 대한 실행 의지와 다소 유사한 것으로 파악할 수 있다. 한편, Holt et al(2007)은 변화준비도의 하위요인으로 변화효능감(Change-specific Efficacy), 적절성(Appropriateness), 경영진의 지지(Management Support), 개인적 유용성(Personal Valence)로 제시하였다. 이 경우 변화효능감과 경영진의 지지는 변화과정 상의 수용성에 영향을 미치는 선행요인으로 파악할 수 있으나 적절성, 개인적 유용성 등은 변화를 바라보는 시각과 관련된 것으로서 조직변화 수용성의 구성 요인 중 하나인 변화에 대한 평가와 관련된 것으로 볼 수 있다.

〈표 II-1〉 조직변화 수용성 및 관련 개념 구성요인 종합

선행연구	개념	구성요인			비고
		변화의 필요성 및 적절성 인식	변화에 대한 긍정적 감정	변화를 받아들이려는 의지	
Duncan(1981)	변화 수용성	◦ 필요성에 대한 지지	-	◦ 활용에 대한 동의 ◦ 부담수용 의지	◦ 변화상황이 아닌 일반적 상황이나 여건을 수용하는 과정에 초점
Waugh & Godfrey(1993)		◦ 변화에 대한 태도	◦ 변화에 대한 전반적 느낌	◦ 변화에 대한 일반적 실행 의지	◦ 교육 상황에서 교육실행자의 변화수용성 구성요인 제시
Addison(1995)		◦ 변화에 대한 태도	◦ 변화에 대한 전반적 느낌	◦ 변화지지의도	◦ 여기서 변화에 대한 태도란 변화의 결과에 대한 평가를 의미
Wanberg & Banas(2000)		◦ 변화에 대한 관점		◦ 변화수용의지	◦ 관련 측정도구 (Miller et al., 1994)의 요인분석 결과를 토대로 변화수용성 하위요인 제시
Herscovitch et al(2002)	변화 몰입	◦ 규범적 몰입	◦ 정서적 몰입	◦ 지속적 몰입	◦ 몰입 자체에 초점을 두어 변화몰입 구성요인 제시
Leithwood et al(1993)		◦ 상황에 대한 믿음	◦ 개인적 목표 ◦ 정서적 자극	-	◦ 변화몰입을 일으키는 과정적 측면의 구성요인 제시 ◦ 이 외 구성요인으로 능력에 대한 믿음(효능감) 제시
Bouckennooghe et al(2009)	변화 준비도	◦ 인지적 준비성	◦ 정의적 준비성	◦ 참여적 준비성	◦ 참여적 준비성은 변화과정에 참여할 의사가 있는지를 의미
Holt et al(2007)		◦ 변화적절성 ◦ 변화유용성	-	-	◦ 이 외 구성요인으로 경영진의지지, 변화효능감 제시

다. 조직변화 수용성 측정도구

조직변화 수용성은 개념적으로 제시되고 있을 뿐, 그 하위요인을 구명한 연구는 극히 드물다(Frahm, 2005). 이에 따라 조직변화 수용성 측정도구는 조직변화 수용성을 측정하기 위한 구인의 다속성을 고려하여 구성요인에 대한 구체적인 논의 없이 비교적 간단히 활용할 수 있는 단일구인의 측정도구(Miller et al., 1994; Saifer, 1996)와 조직변화 수용성의 선행변인을 토대로 구성된 조직변화 수용성의 구성요인을 구성하여 측정한 경우(Frahm, 2005; Waugh & Godfrey, 1993)로 나누어 살펴볼 수 있다.

1) 단일구인에 기반한 측정도구

조직변화 수용성을 단일구인에 기반하여 측정한 도구 중 가장 대표적인 도구는 Miller et al(1994)가 개발한 ‘계획된 변화에 대한 참여 의지(Willingness to Participate in a Planned Organizational Change)’에 대한 측정도구로서 이 도구는 Paterson & Cary(2002), 이규만(2003) 등의 선행연구에서 주로 활용되고 있다. 이 도구는 5개의 문항을 통해 단일구인으로 조직변화 수용성을 측정하고 있다. 이 도구의 문항은 ‘나는 팀의 역할을 수행하는 데 있어 내 자신이 개방되어 있다고 생각한다.’, ‘나는 우리 팀에서 제안된 변화에 다소 저항적이다(역문항).’, ‘나는 우리 팀에서 나의 역할이 변하여 보기를 기대하고 있다.’, ‘나는 지금 내가 하는 마지못해 내가 일하는 방식을 바꿨다(역문항).’ 등이며, 각 문항의 신뢰도 계수는 .54에서 .73사이로 나타났다. 이 도구의 제한점은 단일구인으로 구성되었으며 비교적 단순한 형태의 문항으로 역문항까지 포함하고 있어 측정결과에 신뢰성에 의문이 제기된다는 점이다.

이후 Miller et al(1994)의 측정도구는 Wanberg와 Banas(2000)의 연구에서 다요인 구조를 가지는 것으로 분석되었다. Wanberg와 Banas는 변화개방성에 관련된 연구를 수행하면서 Miller et al(1994)의 조직변화 수용성 측정도구를 약간 수정하여 활용한 후 요인분석을 실시하였다. 그 결과 Miller et al의 조직변화 수용성 측정도구는 변화수용의지와 변화에 대한 관점(View)이라는 두 가지의 요인으로 구성된 것으로 나타났다. Wanberg와 Banas는 Miller et al의 조직변화 수용성 측정도구가 가지고 있는 다요인 중 변화수용의지를 변화를 주도적으로 받아들이며 이를 적용하려는 노력

으로, 변화에 대한 긍정적 관점이란 개인이 미래에 예측되는 변화에 대해 그 결과가 그들 자신, 고객 및 조직의 측면에서 긍정적인지 부정적인지 바라보는 정도를 의미하는 것으로 해석하였다.

성과급과 인력구조조정을 겪은 근로자의 조직변화 수용성을 연구하는 과정에서 개발된 Saifer(1996)의 측정도구 역시 단일구인에 기반하여 개발된 측정도구이다. Saifer(1996)는 기업 근로자의 조직변화 수용성을 측정하기 위한 도구로 4개 문항의 단일구인 측정도구를 개발하였다. 이 도구의 문항은 ‘성과급 도입을 기꺼이 도입하겠는가?’, ‘성과급제 도입에 만족하는가?’, ‘인력구조조정은 적절한 조치라고 판단되는가?’, ‘회사에서 승진기회가 줄어들었는가?’ 등으로 제시되어 있으며 문항 간 신뢰도 결과는 보고되지 않았다. 이 도구의 제한점은 성과급과 인력구조조정 등 특수한 상황에서의 조직변화 수용성을 측정하여 일반화된 상황에 적용하는 데 한계가 있으며, Miller et al(1994)의 도구와 마찬가지로 단일구인에 따른 도구 개발이 이루어짐으로써 측정도구의 신뢰성을 확보하기가 어렵다고 볼 수 있다.

2) 다요인 구조에 기반한 측정도구

앞서 논의한 단일구인 측정도구와 달리 일부 연구에서는 다요인 구조의 조직변화 수용성 측정이 시도되었다. 우선 Waugh와 Godfrey(1993) 또한 특수한 상황에서의 조직변화 수용성을 측정하는 도구를 개발하였다. 이들은 교육과정이 변화한 상황에서 교사의 조직변화 수용성을 연구하기 위하여 교사의 조직변화 수용성과 이와 관련된 변인의 수준을 측정하기 위한 도구를 개발하였다. 이 도구는 교육과정에 대한 태도, 교육과정 실행에 따른 비화폐적 비용편익, 교육과정 적용의 실행가능성, 교육과정 실행을 위한 학교의 지원, 교육과정 의사결정에서의 교사 참여, 교육과정 실행을 위한 기타 지원, 이전교육과정에 대한 감정, 교육과정에 대한 일반적 행동 의지, 새로운 교육과정에 대한 느낌, 중요한 이슈에 대한 관심 등의 10개 영역으로 구성되었다. 이 도구는 교육과정에 대한 태도 영역에 대해서는 교육과정에 대한 태도를 만족-불만족, 좋음-나쁨, 복잡함-단순함과 같은 한 쌍의 응답척도 중 하나를 택하여 응답하게 하고 다른 영역에 대해 5개에서 8개 사이의 문항을 구성하여 총 67개 문항으로 교사의 조직변화 수용성과 관련 변인의 수준을 측정하고 있으며, 이 중 이 연구에서 교사의 변화수용성에 대한 항목으로 구분한 것은 교육과정에 대한 태도, 교육과정에 대한 일반적 행동의지, 새로운 교육과정에 대한 느낌 등 3가지 항목이었다. 개발 당시 이 도구의 신뢰도는 보고되지 않았으나 이후 이루어진 연구에서 수정 보완된 이 도구의 신뢰도는 .81에서

.93사이로 높게 나타났다(Lee, 2000). 이 도구는 교육과정 변화수용성을 교육과정 변화에 대한 태도, 교육과정에 대한 일반적 행동 의지, 교육과정 변화에 대한 느낌 또는 감정상태 등으로 구분하여 측정하고 있어 조직변화 수용성의 다요인 구조에 시사하는 바가 있으며, 문항 간 신뢰도 역시 높으나 교육과정이 변화한 상황에 대해 적용할 수 있다는 한계를 가지고 있다.

Frahm(2005)는 조직변화 수용성에 대한 구인화가 이루어지지 않았고, 관련 개념으로 변화저항, 변화에 대한 개방성, 변화준비도, 변화에 대한 냉소주의 등에 대한 측정도구만이 개발되었음을 언급하면서 변화수용성(Receptivity to Change)에 대한 측정을 기존의 관련 개념 측정도구를 통해 시도하였다. 이 도구는 조직의 변화수용 역량 인지 수준(Perception of Organisational Capacity to Change), 변화에 대한 개방성(Openness to Change), 변화 커뮤니케이션에 대한 인지 수준(Perception of Change Communication) 등의 측정도구를 활용하여 조직변화 수용성을 측정하였다. 이 도구의 문항 수는 총 18개로 신뢰도는 각각 .72에서 .95 등으로 나타났다.

3) 조직변화 수용성 측정도구 종합

조직변화 수용성 측정도구에 관한 선행연구를 고찰한 결과에 따르면 선행연구에서 개발된 측정도구들은 구인 및 문항을 다소 단순화시키고 있다는 제한점을 가지고 있는 것으로 나타났다. 실제로 이후 연구된 조직변화 수용성 관련 선행연구에서 주로 단일요인의 Miller et al(1994)의 측정도구가 다수 활용되고 있었다. 이는 조직변화 수용성의 다양한 차원에 대한 세부적인 측정이 이뤄지지 않기 때문에 측정 상 오류가 커 측정결과를 신뢰하기 어렵다는 제한이 있음을 의미한다. 일부 측정도구에서 변화수용성을 측정하기 위한 다요인 구조의 측정도구 개발을 시도하였으나 측정의 대상이 한정되거나 관련 개념을 조합하여 측정도구를 개발하는 등 이 역시 활용도가 다소 떨어진다는 한계가 있다.

이에 따라 전문대학 교수의 조직변화 수용성 수준을 측정하는 데 있어 선행연구에서 제시하고 있는 도구를 활용하기보다는 구인 설정과 문항 개발을 통해 측정하는 것이 적절할 것으로 보인다. 이와 관련하여 기존 선행연구의 측정도구에서 몇 가지 시사하는 바를 얻을 수 있는데, 우선 Miller et al(1994)의 도구는 향후 관련 연구에서 변화수용의지, 변화에 대한 관점 등 두 가지 요인에 기초하고 있는 것으로 분석되어 조직변화 수용성이 이 두 가지 요인으로 구성하여 측정할 수 있을 것으로 보인다. 또한 다요인구조로 변화수용성을 측정한 Waugh와 Godfrey(1993)은 교육과정 변화상

황이라는 특수한 상황을 가정하고 있지만, 조직변화 수용성을 변화에 대한 태도, 느낌 및 실행의지 등을 통해 측정할 수 있다. 위의 두 가지 측정도구의 특징을 고려하면, 조직변화 수용성은 변화수용의지를 포함하여 변화에 대한 관점, 태도 및 느낌을 포함하여 측정해야 한다고 볼 수 있다.

〈표 II -2〉 조직변화 수용성 측정도구 종합

구분	선행연구	조사대상	문항구성	응답방식	신뢰도	비고
단일 구인 구조	Miller et al(1994)	일반조직	◦ 변화수용성(단일구조)을 측정하기 위한 총 5개 문항	◦ 5점 리커르트(Likert) 척도	◦ 내적 일치도 계수 ($\alpha=.54 \sim .73$)	◦ 이후 요인분석 결과 변화수용의지와 변화에 대한 관점 등 2가지 요인구조 연구결과 보고
	Saifer(1996)	성과급과 인력구조조정을 겪은 근로자	◦ 변화수용성(단일구조)을 측정하기 위한 총 5개 문항	◦ 5점 리커르트(Likert) 척도	◦ 보고되지 않음	◦ 급격한 변화상황을 겪은 조직에 한해 적용 가능
다요인 구조	Waugh와 Godfrey (1993)	교육과정이 변화한 상황에서의 교사	◦ 교육과정 변화수용성(3개 요인)을 측정하기 위한 25개 문항 - 교육과정에 대한 태도: 10개 - 교육과정에 대한 느낌: 8개 - 교육과정 실행 의지: 6개	◦ 4점 리커르트(Likert) 척도 ◦ 교육 과정에 대한 태도 영역의 문항은 좋음-나쁨과 같은 한 쌍 중 택일하는 형태	◦ 보고되지 않음	◦ 향후 수정보완한 측정도구(Lee, 2007)에서 높은 내적일치도 계수 보고($\alpha=.81 \sim .93$)
	Frahm(2005)	일반조직	◦ 조직변화 수용성(3개 요인)을 측정하기 위한 18개 문항 - 변화에 대한 개방성: 4개 - 조직변화 수용역량에 대한 인지수준: 18개 - 변화커뮤니케이션에 대한 인지수준: 5개	◦ 5점 리커르트(Likert) 척도	◦ 내적 일치도 계수 ($\alpha=.72 \sim .95$)	◦ 조직변화 수용성의 구성요인을 별도로 구명한 것은 아니나 관련 개념 측정 관련 도구(변화개방성 등)를 조합하여 측정

4. 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 관계

조직변화 수용성과 관련된 변인은 주로 조직 변인 측면에서 연구되어 왔으나(Armenakis & Bedeian, 1999) 최근에는 조직 구성원 자체의 개인적 특성이 조직변화 상황에서의 태도나 반응에 영향을 미친다는 관점이 새로이 조명되고 있다(Oreg, 2003). 이러한 관점에서 변화저항이나 준비도를 설명하는 모형 역시 개인의 특성 변인을 포함하고 있다(Armenakis et al., 1999; Holt et al., 2007; Oreg, 2006; Oreg et al., 2011)을 제시하고 있다. 이를 고려할 때 조직변화 수용성과 관련된 변인은 개인 변인과 조직 변인으로 구분할 수 있다.

가. 조직변화 수용성과 개인 변인과의 관계

조직변화 수용성과 관련된 개인 변인은 인구통계적 변인, 기질적 변인, 조직관련 인식변인으로 구분할 수 있다. 선행연구에서 개인 변인은 성별과 같은 인구통계적 변인(Oreg & Vakola, 2007; Oreg et al., 2011) 뿐 만 아니라 개인의 기질적 또는 성격적인 측면의 변인들이 연구되어 왔다(Armenakis et al., 1993; Holt et al., 2007; Oreg, 2006; Oreg & Vakola, 2007; Oreg et al., 2011). 또한, Oreg & Vakola(2007)는 변화저항에 대한 개인 측면의 선행 변인으로서 개인의 고유한 성격 측면(Personality Traits)외에도 상황적 상태 측면(Situational States)의 변인들이 고려되어야 한다고 하였다. 여기서 상황적 상태란 조직의 구성원이 조직의 변화 상황을 포함하여 조직에 대해 어떻게 인식하고 있는지와 관련된 특성을 의미한다. 이를 통해 볼 때, 개인 변인은 인구통계적 변인, 기질적 변인, 조직관련 인식변인 측면으로 구분하는 것이 적절할 것으로 보인다.

1) 인구통계적 변인

인구통계적 변인은 성별, 연령, 근속년수, 직위(급), 결혼여부, 고용형태, 업무 분야 및 업종 등의 변인과 개인의 변화수용성, 변화준비도, 변화저항 등과의 관계가 주로 연구되어 왔다(Oreg et al., 2011). 이 중 결혼여부, 교육수준, 고용형태, 업무 분야 및 업종 등의 변인은 조직변화 수용성이나 유사 변인과 유의한 관계가 없다는 결과가 비교적 일관되게 보고되는 것으로 나타났다(김기

근 외, 2013; 김해룡, 정현우, 2013; 이규만, 2003; 이봉세 외, 2009; 전무경, 지성구, 2012; Madsen, 2005; Wanberg & Banas, 2000). 이와 달리 성별, 연령 변인과의 관계는 선행연구마다 결과가 다소 상이하며, 근속년수, 직위(급), 고용형태 변인은 조직변화 수용성이나 유사 변인에 영향을 준다는 점이 보고되고 있는 것으로 나타났다(<표 II-3> 참조). 다만, 고용형태의 경우, 비교적 안정적인 고용형태가 조직변화와 관련된 긍정적 태도 형성에 영향을 준다는 점이 보고되고 있으나(강종열, 김일표, 2012; 권정숙, 최규상, 2009; 안성익 외, 2012) 고용형태의 안정성은 직무안정성과 같은 변인에 포함되는 변인으로 이후 직무안정성 변인으로 다루는 것이 적절할 것으로 판단되었다.

<표 II-3> 조직변화 수용성과 인구통계적 변인 간의 관계 종합

변인	조직변화 수용성 및 유사변인과의 관계	관련 선행연구
성별	남성의 정적 영향 가능성 지지	안성익 외(2012), 김해룡, 정현우(2013), 이규만(2003), 이규만(2005)
	성별이 무관할 가능성 지지	강종열, 김일표(2012), 권정숙, 최규상(2009), 김기근 외(2013), 이봉세 외(2009), Jones et al(2005), Kiefer(2005), Madsen et al(2005), Wanberg & Banas(2000)
연령	연령의 부적 영향 가능성 지지	안성익 외(2012), Avey, Wernsing, & Luthans(2008) Meyer & Rowan(1977), Oreg(2006)
	연령이 무관할 가능성 지지	권정숙, 최규상(2009), 김기근 외(2013), 김해룡, 정현우(2013), 이규만(2003), 이봉세 외(2009), 이재은 외(2009), 전무경, 지성구(2012), Bernerth et al(2007), Jones et al(2005), Kiefer(2005), Madsen et al(2005), Moroz & Waugh(2000), Wanberg & Banas(2000)
근속년수	근속년수의 정적 영향 가능성 지지	Moroz & Waugh(2000)
	근속년수의 부적 영향 가능성 지지	강종열, 김일표(2012), 권정숙, 최규상(2009), 김해룡, 정현우(2013), 이규만(2003), 이규만(2005), 홍세영, 이근호(2006)
	무관할 가능성 지지	이재은 외(2009), 전무경, 지성구(2012)
직위(급)	직위(급)의 정적 영향 가능성 지지	김기근 외(2013), 이규만(2005), 홍세영, 이근호(2006), Moroz & Waugh(2000)
	직위(급)의 부적 영향 가능성 지지	이상철과 권영주(2011)
	직위(급)가 무관할 가능성 지지	김해룡, 정현우(2013), 이규만(2003), 이봉세 외(2009) 전무경, 지성구(2012)
결혼여부	결혼여부가 무관할 가능성 지지	이봉세 외(2009), 전무경, 지성구(2012), Madsen(2005)
교육수준	교육수준이 무관할 가능성 지지	Madsen(2005), Wanberg & Banas(2000), 이규만(2003), 이봉세 외(2009)
업무분야 및 업종	업무분야 및 업종이 무관할 가능성 지지	김기근 외(2013), 김해룡, 정현우(2013)
고용형태	안정적 고용형태의 정적 영향 가능성 지지	강종열, 김일표(2012), 권정숙, 최규상(2009) 안성익 외(2012)

가) 성별

성별과 조직변화 수용성의 관계에 대해 국외 선행연구들은 성별이 개인의 조직변화와 관련된 태도와 유의미한 관계가 없다는 결과를 보고하고 있다(Jones et al., 2005; Kiefer, 2005; Madsen et al., 2005; Wanberg & Banas, 2000). 반면, 국내 선행연구들은 성별과 개인의 조직변화와 관련된 태도 간의 관계에 있어 상이한 결과를 보고하고 있다. 구체적으로 일부 선행연구에서는 성별의 유의미한 영향이 없다는 결과를 보고하고 있는 반면(강종열, 김일표, 2012; 권정숙, 최규상, 2009; 김기근 외, 2013; 이봉세 외, 2009) 일부 연구에서는 성별이 개인의 조직변화 관련 태도와 유의한 관계를 가질 수 있다는 연구결과를 보고하고 있는데, 관련 선행연구에서는 남성이 여성에 비해 변화에 대한 긍정적 태도를 가질 가능성이 있다는 결과를 지지하고 있다(김해룡, 정현우, 2013; 안성익 외, 2012; 이규만, 2003; 이규만, 2005).

다른 연구와 달리 이들 연구는 연구대상 측면에서 금융기관(안성익 외, 2012; 이규만, 2005)이나 자동차 및 플랜트 업체(김해룡, 정현우, 2013)와 같이 특정 성별이 지배적인 구조를 가지고 있을 수 있는 조직에서의 변화를 연구해왔다는 특징이 있다. 실제로 이들 연구에서 표본의 약 80% 이상이 남성인 것으로 나타났다. 이와 관련하여 전문대학의 경우 2015년을 기준으로 전체 교수 중 36.7%인 4,774명이 여성 교수로서 교수 3명 중 약 2명이 남성인 구조를 가지고 있다(한국교육개발원, 2016). 이러한 점을 고려할 때, 전문대학 역시 특정 성별의 교수가 조직변화에 대해 긍정적인 태도를 가질 가능성을 고려할 수 있다.

나) 연령

연령과 개인의 조직변화 관련 태도 간의 관계와 관련하여 이론적으로는 연령이 높은 조직 구성원은 조직의 변화에 대해 저항이 높아진다고 알려져 있다(Meyer & Rowan, 1977). 그러나 최근 연구에서는 연령과 변화관련 태도간의 관계에 대해 상이한 입장의 결과가 제시되고 있다. 우선 대다수의 연구에서는 연령과 조직변화 관련 태도에 대해 유의한 관계가 없다고 밝히고 있다(권정숙, 최규상, 2009; 김기근 외, 2013; 김해룡, 정현우, 2013; 이규만, 2003; 이재은 외, 2009; 이봉세 외, 2009; 전무경, 지성구, 2012; Bernerth et al., 2007; Jones et al., 2005; Kiefer, 2005; Madsen et al., 2005; Moroz & Waugh, 2000; Wanberg & Banas, 2000). 이런 연구 결과들이 많은 이유와 관련하여 Oreg et al.(2011)는 연

령과 개인의 조직변화 관련 태도 간 관계 연구는 그 관계가 유의미하지 않다는 지배적임에도 불구하고 많은 선행연구들이 분석 과정에서 연령 변수를 통제변인으로 투입하고 있다고 하였다.

이와는 달리 일부 선행연구들은 이론적 결과 즉, 연령이 높을수록 개인의 조직변화와 관련된 부정적 태도 형성에 영향을 줄 수 있다는 연구결과를 보고하고 있다(안성익 외, 2012; Avey, Wernsing, & Luthans, 2008; Oreg, 2006). 예를 들어 Avey et al(2008)은 132명의 기업 근로자를 대상으로 이들의 조직변화와 관련된 태도에 영향을 미치는 변인의 영향력을 구명한 결과, 연령이 조직변화와 관련된 냉소주의에 유의한 부정적 영향($\beta = -.42, p < .05$)을 미칠 수 있다는 결과를 보고하였다. 기업 근로자를 대상으로 변화저항에 영향을 미치는 선행변인을 구명한 Oreg(2006)는 개인의 연령이 정서적 변화 저항에 부정적 영향($\beta = -.12, p < .05$)을 미칠 수 있다는 연구결과를 보고하였다. 국내 연구 중에서는 개인성과급 도입을 고려하고 있는 금융기업 근로자를 대상으로 조직변화에 대한 수용성을 연구한 안성익 외(2012)의 연구에서 연령과 개인성과급 수용성 간의 유의미한 부정적 상관관계($r = -.58, p < .01$)를 보고한 바 있다. 따라서 이러한 선행연구 결과를 종합하였을 때 연령 변수는 이론적 맥락에서 조직 변화와 관련된 개인의 태도에 미치는 영향을 구명할 필요가 있지만, 영향이 나타나지 않을 가능성 역시 배제할 수는 없을 것으로 보인다.

다) 근속년수

조직 내에서의 근속년수에 따른 개인의 조직변화 관련 태도에 대해 국외 선행연구 결과는 다소 상이하게 보고되고 있다. 교사의 교육과정 변화수용성에 대해 연구한 Moroz & Waugh(2000)만이 교사의 근속년수가 변화에 대한 전반적인 느낌($r = 0.22, p < .05$) 및 행동($r = 0.22, p < .05$)과 정적 상관관계를 가지고 있다고 보고하였다. 이에 반해 국내 선행연구들은 개인의 조직변화 관련 태도와 근속년수가 서로 부정적 관계를 가지고 있다는 점을 지지하고 있다. 홍세영과 이근호(2006)의 연구에서 근속년수는 의료기관 종사자의 혁신수용성에 부정적인 영향($\beta = -.199, p < .01$)을 미치는 것으로 나타났으며, 이규만(2003)의 연구에서도 금융기관 종사자의 근속년수는 조직변화 수용성에 부정적인 영향($\beta = -.197, p < .01$)을 미치는 것으로 나타났다. 이 외에도 강종열, 김일표(2012), 권정숙, 최규상(2009), 김해룡, 정현우(2013), 이규만(2005)의 연구에서도 개인의 조직 변화 관련된 긍정적 태도와 근속년수 간의 부정적 관계를 지지하고 있다. 다만, 국내 연구에서 이재은 외(2009), 전무경, 지성구(2012) 등은 개인의 조직변화 관련 태도와 근속년수간의 관계가 유의하지 않다는 연구 결과를 보고하기도 하였다.

라) 직급

직급과 개인의 조직변화 관련 태도의 관계에 대한 일부 선행연구들은 직급이 변화에 대한 긍정적 인식 형성과 유의한 관계를 갖지 않다는 점을 지지하고 있다(이규만, 2003; 이봉세 외, 2009; 전무정, 지성구, 2012; 김해룡, 정현우, 2013). 그러나 직급이 높을수록 개인의 조직변화 관련 태도가 긍정적일 수 있다는 연구결과 역시 상당수 보고되고 있는데, 구체적으로 개인의 조직 내 직위는 Moroz & Waugh(2000)의 연구에서 교사의 변화행동의지와 정적인 상관관계($r=0.19$, $p<.05$)를 가지고 있는 것으로 나타났다. 홍세영과 이근호(2006)의 연구에서도 혁신수용성에 정적인 영향($\beta=.224$, $p<.001$)을 미치는 것으로 나타났고, 이규만(2005)의 연구에서 역시 조직변화 수용성에 정적인 영향($\beta=.280$, $p<.001$)을 미치는 것으로 나타났다. 수도권 지역 기업 근로자를 대상으로 변화에 대한 개인의 인지적 태도와 행동적 태도에 영향을 미치는 변인을 연구한 김기근 외(2013)의 연구에서도 직급은 조직변화에 대한 긍정적 태도에 통계적으로 유의한 정적 영향($\beta=.23$ -.25, $p<.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 공공기관 근로자를 대상으로 근로시간면제와 복수노조제도 도입 등 노사관계 제도 변화 수용성을 연구한 이상철과 권영주(2011)의 연구에서도 관리직 여부는 개인의 제도 변화 수용성에 유의한 영향(경로계수=-0.124, C.R.=-2.767, $p<.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 다만, 이 연구에서의 영향은 다른 연구와 달리 부적이었는데, 이는 변화의 상황이 관리직에 상대적으로 불리할 수 있는 성격의 것이었기 때문인 것으로 판단된다.

반면, 다른 선행연구들은 개인의 직급이 조직변화에 대한 긍정적 태도 형성에 영향을 미치는 이유는 직급의 수준이 조직경영과 변화에 대한 이해도나 개인의 의사결정 권한(김기근 외, 2013; Moroz & Waugh, 2000)을 결정하기 때문인 것으로 해석하고 있다. 즉, 직급이 높은 근로자가 직급이 낮은 근로자에 비해 조직변화에 대해 이해도가 높아 변화의 필요성이나 당위성을 받아들이기가 수월하다. 또한, 직급이 높은 근로자는 변화에 대해 자신의 의견을 관철시킬 가능성이 높아 변화를 개인적 측면에서도 이익이 될 것이라고 판단할 가능성이 높다.

이와 관련하여 이 연구의 대상은 전문대학 교수로서 조직변화 시 변화에 대한 이해도나 의사결정 권한의 차이는 조교수나 부교수와 같은 교수의 직위보다는 본부보직이나 학과장과 같이 조직변화에 대한 협의 과정에 대해 관여하는 수준이나 주도권과 특성, 즉 보직과 관련된 변인이 다루어지는 것이 적절할 것으로 보인다. 또한, 이 연구에서 조직변화 수용성과 관련이 있을 것으로 고찰된 변인 중에는 의사결정 과정에서의 참여 권한 여부를 포함하는 변인인 참여적 의사결정이 나

타났다. 이를 고려할 때 대학 교수의 직급 차원, 즉 보직과 관련된 특성은 특정한 의사결정에서의 권한보다는 변화에 대한 이해도 측면에서 다루어질 필요가 있다. 다만, 대학의 조직변화는 일회성이 아니며 장기적인 관점에서 이루어지는 것으로 변화에 대한 이해도는 현재의 보직유무를 떠나 과거에도 보직을 경험하였는가와 더 관련이 있다. 따라서 전문대학 교수에 적용하여 직급 변인의 영향력을 살펴볼 경우, 보직유무가 아닌 보직경험을 통해 살펴보는 것이 적절할 것으로 판단된다.

2) 기질적 변인

기질적 변인(Predisposition/Personality Traits)이란 개인이 특정 변화 상황에 국한하지 않고 변화 상황에 놓였을 때 반응하는 특정한 방식과 관련된 변인을 의미한다(Oreg, 2006; Oreg et al., 2011). 조직 변화 상황에 있어 개인에 대해 미시적으로 접근한다면, 어떤 조직의 구성원은 자신이 처한 변화 상황을 떠나 변화 자체에 대해 반응하는 고유의 방식을 가지고 있으며 이러한 방식은 특정 변화가 주어졌을 때 개인이 변화를 어떻게 받아들이는지를 결정한다(Armenakis et al, 1999). 이로 인해 관련 실증 연구들은 개인이 외부상황을 어떻게 통제하려 하는지, 자기 자신이나 능력에 대한 어느 정도의 자신감을 가지고 있는지, 기질적으로 모험 또는 도전을 즐기는 성향이 있거나 불확실한 상황에 대해 버틸 수 있는지 등 변화 상황에 적용될 수 있는 고유의 긍정적 정서 상태가 변화에 대한 반응과 어떻게 관련되어 있는지를 구명해왔다(Oreg et al., 2011). 선행연구 고찰 결과, 이러한 기질적 변인으로는 통제위치, 개방성, 자기효능감 등이 조직변화 수용성이나 유사 변인에 영향을 준다는 점이 보고되고 있는 것으로 나타났다(<표 II-4> 참조).

<표 II-4> 조직변화 수용성과 기질적 변인 간의 관계 종합

변인	조직변화 수용성 및 유사변인과의 관계	관련 선행연구
통제위치	내적통제위치의 정적 영향 가능성 지지	Holt et al(2007) 손향신, 유태용(2011), 양필석, 최석봉(2011), 정진철, 최지원(2011)
개방성	개방성의 정적 영향 가능성 지지	김해룡, 정현우(2013), 박혜진, 유태용(2009), 손향신, 유태용(2011), 장지선, 탁진국(2013), Holt et al(2007), Judge et al(1999), Oreg(2006), Stanley et al(2005), Stanley et al(2005), Vakola et al(2003)
자기 효능감	자기효능감의 정적 영향 가능성 지지	김용익(2011), 민상기, 나승일(2010), 손향신, 유태용(2011), 이규만(2005), 정진철, 최지원(2011), 홍세영, 이근호(2006), Cunningham et al(2002), Eby et al(2006), Hornung & Rousseau(2007), Wanberg & Banas(2000)

가) 통제위치

통제위치(Locus of Control)란 Rotter(1966)가 제시한 성격 변인 중 하나로 개인이 외부환경을 통제할 수 있다고 믿는 정도를 말한다. 통제위치는 내적 통제와 외적 통제로 구분되는데, 내적 통제위치를 가진 개인은 외부환경을 자신이 스스로 통제할 수 있다고 믿는 반면, 외적 통제위치를 가진 개인은 타인이나 운과 같은 외부적 요인에 의해 자신이 통제된다고 믿는다(Rotter, 1966). 내적 통제 성향을 가지고 있는 사람은 활동지향적이고 모험적인 성향이 강하기 때문에 변화상황이라는 외부적 압력을 자신의 성장과 학습의 기회를 받아들이는 경우가 많다. 다시 말해 내적통제 성향을 가지고 있는 사람은 외적 통제 성향을 가지고 있는 사람에 비해 일반적으로 기질적인 성향상 변화에 대해 보다 긍정적인 태도를 갖고 있는 것으로 알려져 있다(Wanberg & Banas, 2000).

이와 관련하여 국외 선행연구는 개인의 성격적 통제위치가 변화에 대한 반응과 유의한 관계를 가지고 있다는 결과를 보고하고 있다. 변화준비도 측정도구를 개발하여 이 도구의 타당성을 검증하기 위한 과정으로 통제위치와 변화준비도 간의 관계를 구명한 Holt et al(2007)에서 통제위치는 변화준비도의 각 하위영역과 유의한 상관관계($r=.15-.46$, $p<.05$)를 갖는 것으로 나타났다. Naswall et al(2005)는 통제위치와 다소 개념적 차이는 있지만, 변화상황에서 어떤 결과의 원인을 자신에게서 찾는 귀인 성향이 정신적인 불평이나 직무불만족 등을 감소시킨다는 결과를 보고하여 내적 통제위치와 조직변화 수용성의 긍정적인 관계를 시사하였다. 국내에서 통제 위치와 조직변화 수용성 또는 준비성과 관련된 연구결과는 내적 통제위치의 긍정적 영향을 지지하고 있는 것으로 보인다. 구체적으로 기업체 종사자 360명을 대상으로 이들의 변화에 대한 준비성과 개인 및 조직특성에 대한 인과적 관계를 분석한 정진철, 최지원(2011)은 내적 통제위치를 포함한 개인특성이 변화준비성에 유의한 정적 효과($.679$, $p<.001$)를 미친다는 점을 확인하였다. 역시 기업 근로자를 대상으로 이들의 조직변화 몰입과 관련 변인을 연구한 손향신, 유태웅(2011), 양필석, 최석봉(2011)의 연구에서도 개인의 내적 통제위치를 포함한 핵심자기평가가 변화몰입에 대해 통계적으로 유의한 정적 영향을 미친다는 점을 보고하였다.

한편, 측정 대상에 관계없이 통제위치의 측정할 수 있는 도구로는 통제위치의 개념을 제시한 Rotter(1996)의 내외통제척도(Inter-external Control Scale)가 있다(장영순, 이종구, 2010). 이 도구는 총 29개 문항으로 구성되어 있으며, 이 중 6개 문항은 허구 문항이다. 각 문항은 내적 통제 진

술과 외적 통제 진술이 한 쌍으로 이루어져 있어 이 둘 중 하나를 강제로 선택하도록 구성되어 있다. 측정결과의 해석은 외적 통제위치를 선택하였을 경우에만 1점씩 가산하여 23점에 가까울수록 외적성향이 있다고 판단한다. 우리나라에서는 차재호, 공정자, 김철수(1973)이 Rotter(1996)의 측정도구를 우리나라 상황에 적용하기 어려운 8개 문항을 제외하고, 나머지 15개 문항에 대해 번안한 도구가 활용되고 있다. 이 도구의 측정결과 해석 역시 Rotter의 방식과 동일하며, 총 15개 문항으로 구성되어 있어 15점에 가까울수록 외적성향이, 0점에 가까울수록 내적성향이 강한 것으로 판단되며, 각 성향의 기준은 7점에서 8점 사이이다.

위 측정도구들은 초기의 통제위치 이론이 개인의 통제위치 성향이 한 가지 유형에 제한된다고 전제한 점에 기초하여 개발되었다. 이와 관련하여 Phares(1976)는 통제위치 이론이 단순히 유형론은 아니라는 점을 지적하면서 개인이 하나의 통제위치만을 갖는 것이 아니라 내적 통제위치와 외재적 통제위치 모두 가지고 있으며, 개인의 통제위치는 이 두 성향이 양 극단에 위치하는 연속선 상 어디에도 위치할 수 있다고 언급하였다. 그러나 이러한 견해 역시 개인이 가지고 있는 두 가지 통제위치 성향 중 강하게 가지고 있는 성향에 따라 개인의 통제위치를 내재론자 또는 외재론자로 구분하고 있어 일종의 유형론으로 해석할 수 있다는 제한이 있다.

나) 개방성

개방성(Openness to Experience)은 성격 5요인 이론에 따라 제시된 성격 요인 중 하나이다. 성격 5요인 이론은 성격에 대한 다양한 이론을 종합 정리한 결과를 토대로 다양한 성격 이론 또는 모형이 5가지의 공통적인 요인을 가지고 있다(Costa & McCrae, 1992)는 점에 착안하여 정립된 이론이다. 이 이론은 개인의 성격이 외향성(Extraversion), 개방성(Openness to Experience), 수용성(Agreeableness), 성실성(Conscientiousness), 불안정성(Neuroticism)으로 이루어졌다고 보고 있다. 이중 개방성이란 개인의 창의성, 상상력, 새로운 것에 대한 선호, 탐구성 등 개인이 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도를 의미한다(Goldberg, 1993). 개방성이 높은 사람들은 일반적으로 상상력이 풍부하며, 창의적이고 도전적으로 지적으로 민감한 특성을 가지고 있어 변화로 인해 다양한 직무나 역할을 수행해야 하는 상황에 대해 크게 스트레스를 받지 않는다(Whitbourne, 1986). 이러한 개방성은 조직 변화에 대한 접근 방식에 영향을 주어 조직 변화 성공에 핵심적인 영향을 줄 수 있다(Beer & Nohria, 2000).

개방성과 조직변화 수용성의 관계에 대해 연구된 바는 없으나 개방성과 변화와 관련된 긍정적인 태도 형성에 대한 선행 연구는 개방성이 조직변화 수용성에 정적인 영향을 줄 수 있는 것으로 해석되었다. 국외 연구로는 공공 및 민간기관 구성원 137명을 대상으로 이들의 조직변화에 대한 태도와 감성지능 및 성격 변인 간의 관계를 연구한 Vakola, Tsaousis, & Nikolaou(2003)의 연구에서 개방성은 조직 변화에 대한 긍정적인 태도 형성에 정적인 영향($\beta=.16, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 6개 기관의 구성원 514명을 대상으로 이들의 조직변화에 대한 반응(Reactions to Change)을 예측할 수 있는 변인을 조사한 Judge et al(1999)의 연구에서는 개방성, 모호함에 대한 관용(Tolerance of Ambiguity), 위험 회피(Risk Aversion)를 포함한 위험관용(Risk Tolerance)이 조직 변화에 대한 응답자의 긍정적인 반응에 영향을 미치는 것으로 나타나 개방성이 변화와 관련된 긍정적 태도 형성에 영향을 줄 수 있음을 시사하기도 하였다. 국내에서는 개방성과 변화몰입의 관계가 연구된 바 있다. 구체적으로 변화를 경험한 조직 구성원 183명을 대상으로 이들의 변화몰입에 영향을 주는 변인에 대해 연구한 손향신과 유태용(2011)은 인구통계적 변인과 개방성, 변화리더십을 투입한 회귀모형에서 개방성이 변화몰입에 유의한 정적 영향($\beta=.336, p<.001$)을 미치는 것을 확인하였다.

개방성과 개인의 조직변화 관련 태도의 관계는 다양한 유사 변인과의 관계 연구를 통해서도 유추할 수 있다. Holt et al(2007)은 기업 근로자의 변화준비도에 대해 개인의 변화에 대한 일반적 태도가 유의한 영향을 미칠 수 있다는 연구결과를 보고하였으며, Oreg(2006), Stanley et al(2005) 등은 조직변화가 일어나고 있는 기업 근로자의 변화 저항이나 정서적 반응에 대해 개인이 기질적으로 가지고 있는 변화저항이나 냉소주의가 영향을 미친다는 연구결과를 보고하였다. 국내에서는 변화몰입과 관련하여 개인의 기질적 변화지향성이 영향을 미친다는 연구 결과가 일부 보고되었으며(박혜진, 유태용, 2009; 장지선, 탁진국, 2013), 탄력성을 포함한 개인의 긍정심리자본이 변화몰입 형성에 영향을 미칠 수 있다는 연구결과(김해룡, 정현우, 2013)가 보고되기도 하였다.

한편, 개방성의 측정을 위해서는 성격 5요인을 측정하는 NEO-PI-R이 가장 많이 활용된다. 1992년 Costa와 McCrae는 성격 5요인을 측정하기 위해 NEO-PI(NEO Personality Inventory)를 개발하였으며 이후 이를 개정하여 NEO-PI-R(The Revised NEO Personality Inventory)를 개발하였다. NEO-PI-R에서 개방성은 상상력, 심미성, 감정의 개방성, 행동의 개방성, 사고의 개방성, 가치의 개방성 등으로 측정된다. 이 도구는 만 17세 이상의 남녀를 대상으로 개발되었으며, 총 60개의 문항으로 이루어져 있고, 자기보고용(S형)과 관찰자 평정용(R형)의 두 가지 유형으로 구분

되어 있다. 국내에서 NEO-PI-R은 안창규와 채준호(1997)에 의해 번안되어 활용되어 왔으며, 그 신뢰도는 6개 하위 영역에 따라 성인에게서 .43에서 .75로 다소 낮게 나타났다. 성격 5요인을 또 다른 측정하는 도구로는 Goldberg(1999)의 IPIP(International Personality Item Pool)가 있다. 이 도구는 NEO-PI-R과는 달리 각 성격의 5요인을 다른 하위요인 없이 20개의 문항으로 측정하는 도구로 10개 문항으로 이루어진 측정도구도 개발되어 있다. 20개 문항으로 이루어진 도구의 5개 요인별 신뢰도는 .85에서 .91으로 높게 나타났으며, 10개 문항으로 이루어진 도구의 신뢰도는 .77에서 .86으로 나타났다.

최근 성격 5요인 이론은 학계에서 선행연구에서 제시된 새로운 증거에 부합되도록 수정되어야 한다는 비판에 따라 정직/겸손 요인이 추가된 HEXACO 성격 6요인 모델이 개발되었다. HEXACO 성격 6요인 모델에 따르면 개방성은 심미성, 지적호기심, 창조성, 비관습성 등을 통해 측정한다. HEXACO 성격 6요인 측정도구는 Lee & Ashton(2004)가 개발하였으며, 이 도구의 하위 성격특성 척도 신뢰도는 .77에서 .88사이였다. 이후 유태용과 이기범(2004)은 이 도구를 10개 문항의 단축판 HEXACO를 한국어로 번역하였고, 대학생들을 대상으로 한 이 도구의 신뢰도는 .60에서 .83으로 나타났다.

다) 자기효능감

자기효능감이란 특수한 과업을 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 개인적인 믿음(Bandura, 1977)으로서 자신에게 미래의 특정 과업을 수행하는 데 필요한 동기와 인식능력 및 행동과정을 동원해 낼 수 있는 역량이 있다는 신념을 가리킨다. 자기효능감이 높은 사람들은 문제 상황을 두려워하거나 회피하지 않으며 적극적으로 대처함으로써 지속적인 성장을 하는 경향이 있다(Bandura, 1977). 이 때문에 많은 연구자들이 자기효능감이 높은 사람일수록 변화에 대한 긍정적인 태도를 가질 가능성이 높다는 점을 언급하고 있다. 예를 들어 Conner et al(1992)은 어떤 한 개인이 자신의 능력에 대해 자신감을 가지고 있지 않다면, 변화 상황에서 과업을 잘 수행하지 못할 것으로 파악하였으며, Wanberg & Banas(2000)은 자기효능감이 높은 사람들은 변화에 대해 느그럽고 개방적인 태도를 가지고 있다고 하였다.

자기효능감과 변화에 대한 태도에 대한 대다수의 연구가 자기효능감이 높을수록 변화에 대한 긍정적인 태도를 가진다고 보고하고 있다. 의료기관 종사자 654명을 대상으로 변화준비도와 관련 변인에 대해 연구한 Cunningham et al(2002)에 따르면 자기효능감은 변화에 대한 준비도에 대해

정적인 영향을 미치는 것으로 나타났는데, 그 하위요인인 직무변화에 대한 자기효능감($\beta=.14$, $p<.001$)과 능동적 문제해결 접근($\beta=.26$, $p<.001$) 모두 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 기업 근로자를 대상으로 역할자기효능감이 변화참여이익과 변화몰입에 미치는 영향에 대해 연구한 Hornung & Rousseau(2007) 역시 역할자기효능감이 변화몰입에 직접적인 효과를 미치고 변화참여이익을 통해서도 간접적 영향을 미친다는 연구결과를 보고하였다. 변화 개방성과 관련된 예측 변인과 성과변인에 대한 종단적 연구를 실시한 Wanberg & Banas(2000) 역시 변화에 대처하는 개인의 자기효능감이 변화 관련 정보 수준, 변화과정에서의 참여와 함께 높은 수준의 변화개방성을 예측하는 변인임을 밝혀냈다. 국내에서 자기효능감과 변화에 대한 태도의 관계에 대한 연구는 혁신수용성, 조직변화 수용성, 변화몰입 등에 대해 이루어졌으며, 이들 연구 모두 자기효능감이 조직변화 수용성에 정적인 관계에 있음을 시사하고 있다. 구체적으로 홍세영과 이근호(2006)는 구조조정의 실시를 포함하여 조직 차원의 혁신을 경험한 의료기관 종사자 185명을 대상으로 이들의 혁신수용성과 관련 변인의 관계를 조사하였으며 그 결과, 자기효능감이 응답자들의 혁신수용성에 대해 정적인 영향($\beta=.187$, $p<.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 민상기와 나승일(2010)은 마이스터고 교사의 변화몰입과 학교장 변혁적 리더십, 커뮤니케이션 및 자기효능감의 구조적 관계를 연구하였다. 그 결과, 마이스터고 교사의 자기효능감은 변화몰입에 직접적인 효과(.345, $p<.01$)를 미치는 것으로 나타났다. 기술교사의 변화몰입에 대한 관련 변인을 연구한 김용익(2011)의 연구에서도 자기효능감은 기술교사의 변화몰입에 직접적인 효과(.308, $p<.01$)를 미치는 것으로 나타났다. 연구시점을 기준으로 최근 조직변화를 겪은 기업 근로자를 대상으로 변화몰입을 연구한 손향신과 유태용(2011)의 연구에서 일반적 자기효능감을 포함한 핵심자기평가가 변화몰입에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 일부 선행연구에서는 자기효능감을 직무나 변화에 대한 효능감에 초점을 맞춰 연구하기도 하였는데 이러한 특수과업적 효능감 역시 개인의 변화준비도와 정적 관계를 갖고 있는 것(이규만, 2005; 정진철, 최지원, 2011; Eby et al., 2006)으로 나타나 조직변화에 대한 긍정적 태도 형성에 있어 자기효능감이 주요한 변인으로 고려될 수 있음을 시사하였다.

Bandura는 자기효능감을 일반적 자기효능감과 과제특수적 자기효능감으로 구분하고 있는데, 여기서 일반적 자기효능감이란 넓고 다양한 영역의 성취상황들에서 필수적이라고 여겨지는 수행에 영향을 주는 효능감을 의미하며 과제 특수적 자기효능감은 어떤 특정 과제와 상황에 특수화된 효능감을 의미한다. 이로 인해 일반적으로 일반적 자기효능감은 개인의 특성(Trait) 변인으로 고려되며 과제특수적 자기효능감은 상태(State) 변인으로 고려된다(Chen et al., 2001). 이는 과제

특수적 자기효능감이 단기적인 상황변수에 의해 영향을 받는 반면 일반적 자기효능감은 개인의 기질적 성향과 관련된 것으로 해석할 수 있다. 또한, 과제특수적 자기효능감은 일반적 자기효능감에 비해 어떤 과업의 수행에 대한 예측자로서의 역할은 우수한 것으로 알려져 있으나 사전 경험이 없는 과제에 대한 수행이나 전반적 수행형태를 예측하는 데에는 일반적 자기효능감의 예측력이 보다 우수하다(Sherer, 1984). 한편, 어떤 조직의 변화는 매우 다양하게 일어나므로 특정 과업을 구명하기에는 한계가 있으며, 실질적으로 변화 상황은 개인에게 새로운 과업을 부여하게 된다. 이상의 논의를 종합하면 조직 변화상황에서 개인의 태도에 영향을 미치는 변인은 과제특수적인 효능감 보다는 기질적 차원에서의 효능감 즉, 일반적 자기효능감이 더 중요한 변인으로 고려될 수 있다.

한편, 일반적 자기효능감은 이론적으로 단일차원의 구인을 따르고 있기 때문에 이를 측정하는 도구 역시 단일요인을 활용하는 경우가 많았다. 예를 들어 최초의 일반적 자기효능감 측정도구인 Sherer et al(1982)의 일반적 자기효능감 척도(General Self-Efficacy Scale)는 단일요인을 묻는 17개의 문항으로 구성되어 있다. 이 도구는 추후 관련 연구에서 낮은 신뢰도 문제가 제기되어 왔다(Chen et al., 2001). 그 외에 Schwarzer & Jerusalem(1995)의 일반적 자기효능감 측정도구 역시 단일요인을 묻는 10개의 문항으로 구성되어 있으며, Chen et al(2001)의 도구 또한 단일요인을 묻는 8개 문항으로 구성되어 있다. 특히 Schwarzer와 Jerusalem의 측정도구에 대한 심리측정학적 지지 증거는 대체로 긍정적이며(Scherbaum et al, 2006) 세계 31개국 언어로 번역되어 활용되고 있는데 국내에서는 Lee, Schwarzer, & Jerusalem(1994)의 연구에서 번안되었으며, 성인 집단을 대상으로 한 신뢰도 역시 양호한 것으로 나타났다(Schwarzer & Born, 1997). 국내에서는 다요인구조의 일반적 자기효능감 측정도구(차정은, 1996)가 개발된 바 있다. 이 도구는 자신감, 자기조절효능감, 과제난이도 선호 등의 3가지 구인을 기반으로 31개의 문항으로 구성되어 있으며 각 하위 구인별 내적 일관성 계수는 자신감이 .84, 자기조절효능감이 .85, 과제난이도 선호가 .81로 나타났다. 단, 이 도구는 대학생들을 대상으로 개발되었다는 한계가 있다. 일반 성인을 대상으로 개발된 국내도구에는 송윤아(2010)의 일반적 자기효능감 척도가 개발되어 있다. 이 도구는 단일 요인 구조로 10개 문항으로 구성되어 있다.

3) 조직관련 인식변인

앞서 변화상황에 있어 개인의 태도나 반응양식에 영향을 미치는 변인으로 인구통계적 변인과 기질적 변인을 고찰하였다. 이 외에도 관련 선행연구들은 조직의 구성원이 조직 내에서 자신의 상황에 대해 어떻게 인식하고 있는지(Oreg & Vakola, 2007), 변화의 결과에 대해 어떻게 인지하고 있는지(Oreg et al., 2011)와 같은 측면의 변인 역시 개인의 변화 관련 반응에 영향을 미칠 수 있음을 강조하였다. 즉, 이러한 측면의 변인들은 개인이 소속 조직, 자신의 직무, 조직 변화 등 조직에 대해 어떻게 인식하느냐와 관련되어 있다. 선행연구 고찰 결과, 이러한 조직관련 인식변인으로는 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대 등이 조직변화 수용성이나 유사 변인에 영향을 준다는 점이 보고되고 있는 것으로 나타났다(<표 II-5> 참조).

<표 II-5> 조직변화 수용성과 조직관련 인식변인 간의 관계 종합

변인	조직변화 수용성 및 유사변인과의 관계	관련 선행연구
주인의식	주인의식의 정적 영향 가능성 지지	조영복, 이나영(2010), 이봉세 외(2009), 이재은 외(2009)
	주인의식의 부적 영향 가능성 지지	van Dam(2005)
직무 안정성	직무안정성의 정적 영향 가능성 지지	김성건(2013), 김태훈과 김태규(2013), 이규민(2003), Oreg(2006)
	주인의식의 부적 영향 가능성 지지	Trzaska(2014)
변화에 대한 기대	변화에 대한 기대의 정적 영향 가능성 지지	Fedor et al(2006), Hornung, Rousseau(2007), van Dam(2005)

가) 주인의식

조직에 대한 구성원의 정서적 애착 상태는 조직 변화 상황에서 구성원의 변화에 대한 태도 형성에 필연적으로 영향을 미치게 된다. 이 때문에 많은 연구들이 조직몰입과 조직변화에 대한 개인의 태도 간 관계를 구명하고자 하였다. 다만, 조직몰입은 매우 다양한 영향을 받아 형성되는 변인으로서 때때로 변화에 대한 태도 변인 즉, 변화지향, 변화수용성 및 변화준비도 등의 결과 변인으로 고려되기도 한다(Fedor et al., 2006; Holt et al., 2007; Martin et al., 2005). 이 때문에 관련 실증연구들은 조직몰입의 정서적 측면만을 조직변화 상황에서의 개인 태도 형성에 대한 선

행변인으로 분석하고자 접근하기도 하였다(이재은 외, 2009; Messer, 2006; van Dam, 2005). 정서적 조직몰입이란 개인이 조직에 대해 감정적인 애착을 느끼는 정도를 의미하는 것으로(Allen & Meyer, 1990) 조직 자체나 조직이 추구하는 목표에 대한 강한 동일시와 열망을 통해 형성된다(Meyer & Herscovitch, 2001). 이와 관련하여 몇몇의 실증연구들은 조직과 개인의 동일시 자체에 대해 초점을 두어 ‘개인이 조직을 자신의 것 혹은 자신의 일부분으로 느끼는 심리적 상태(Dirks et al, 1996)’를 의미하는 ‘심리적 주인의식(Psychological Ownership)’ 측면이 조직 변화 상황에서 개인의 태도 형성에 영향을 미칠 수 있다고 보았다(이봉세 외, 2009; 조영복, 이나영, 2010). 즉 심리적 소유감은 개인이 조직을 자신 또는 자신의 일부로 느끼는 애착 상태를 의미하는 것으로서 정서적 조직몰입의 측면과 상당히 유사하다고 볼 수 있으며 조직을 자신과 동일시하는 경향 즉, 조직에 대한 심리적 소유감이나 주인의식이 강한 경우 변화에 대한 긍정적인 태도 형성에 도움을 주는 것으로 볼 수 있다.

주인의식과 개인의 조직변화에 대한 태도와 관련 실증연구 역시 이들 간의 정적 관계를 구명한 결과를 보고하고 있다. 기업근로자의 변화몰입, 변화지지행동에 대한 심리적 주인의식의 영향력을 구명한 조영복과 이나영(2010)의 연구에서 심리적 주인의식은 개인의 정서적($\beta=.255$, $p<.001$), 지속적($\beta=.193$, $p<.05$), 규범적($\beta=.300$, $p<.001$) 변화몰입에 모두 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 변화몰입 변인을 매개로 변화 순응 및 협조 행동에도 정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 우리나라제도 도입 기업 근로자를 대상으로 이들의 심리적 소유감과 조직변화 수용성 간 관계를 연구한 이봉세 외(2009)는 심리적 소유감이 개인의 조직변화수용성에 정적 영향($\beta=.541$, $p<.001$)을 미친다는 결과를 보고하였다. 앞서 논의하였듯 개인의 조직에 대한 애착 상태는 정서적 조직몰입의 측면에서 연구되기도 하였는데, 연구결과는 다소 상이하게 보고되고 있다. 지속적인 조직변화를 겪고 있는 기업 근로자 214명을 대상으로 이들의 조직몰입과 변화지지행동 간의 관계를 구명한 이재은 외(2009)는 조직몰입 중에서도 정서적 몰입이 변화지지행동에 가장 큰 정적 영향($\beta=.33$, $p<.001$)을 미치며, 다음으로 규범적 몰입이 정적 영향($\beta=.16$, $p<.01$)을 미치고 지속적 몰입은 변화지지행동에 대한 유의한 영향력이 없다는 연구결과를 보고하였다. 반면, 의료기관 종사자를 대상으로 이들의 변화에 대한 태도에 대한 정서적 몰입과 지속적 몰입의 영향력을 구명한 van Dam(2005)의 연구에서 정서적 몰입과 지속적 몰입은 개인의 직무내용, 부서 등에 대한 변화에 대한 태도에 부적 영향($\beta=-.28\sim .10$, $p<.01$)을 미치는 것으로 보고하기도 하였다.

주인의식이란 개인이 조직과 자신을 동일시하거나 자신의 소유로 느껴 기꺼이 조직에 기여하

려는 심리적 상태를 의미한다(Pierce & Dunham, 1992; Pierce et al., 2001). 심리적 주인의식을 측정하는 도구로는 van Dyne & Pierce(2004), Wagner et al(2003)의 측정도구가 있다. van Dyne & Pierce(2004)는 심리적 주인의식에 대한 선행 연구 부족으로 이를 측정하기 위한 도구 개발에 이루어지지 않았음을 지적하면서 개인이 자신이 소유한 재산에 대해 느끼는 소유감(Possession)이 조직에도 적용되는지에 초점을 두어 단일요인 구조를 기반으로 7개 문항으로 구성된 측정도구를 개발하였다. 이 연구에서 심리적 주인의식 측정도구의 신뢰도는 3개 표본을 대상으로 분석되었으며 그 결과 신뢰도 계수는 .87에서 .93으로 상당히 양호한 수준인 것으로 나타났다. Wagner et al(2003)는 심리적 소유의식이 조직몰입과 같은 구성원의 조직행동에 미치는 영향을 구명하는 연구에서 심리적 소유의식을 신념적 측면(Ownership Beliefs)과 행동적 측면(Ownership Behaviors)으로 구분하여 각각에 대한 측정도구를 개발하였다. 문항 수는 각각 4개로 신뢰도 계수는 신념적 측면의 주인의식이 .72, 행동적 측면의 주인의식이 .83으로 나타나 대체로 양호한 것으로 나타났다. 그러나 이 측정도구는 문항의 기술이 ‘나는 내가 속한 조직의 재정적 성공에 따른 이익을 공유해야 한다(I should share in the benefits of [name of organization] financial successes).’, ‘나는 내가 속한 조직을 보다 수익성 있게 만들기 위하여 나의 성과를 개선하고자 한다(I work at improving my performance on the job in order to make [name of organization] more profitable).’와 같은 조직의 수익 창출에 대한 개인의 기여도를 중심으로 이루어져 있어 비영리조직에는 활용하기 어렵다는 단점이 있다.

나) 직무안정성

직무안정성이란 고용이나 직무의 지속성에 대한 개인의 주관적 반응(Sverke et al., 2002)으로서 조직 구성원들이 미래에 현재의 직무를 유지할 수 있을지를 확신하는 정도(De Witte & Naswall, 2003)을 의미한다. 개인과 조직은 상호 호혜적인 규범을 형성하고 있는데, 이러한 관계에서 개인이 조직 내에서 자신의 입지나 직무에 대해 불안한 심리를 갖게 될 경우 개인은 조직이 자신에 대한 의무를 다 하지 않은 것으로 판단하게 되며 이에 따라 개인이 조직에 대해 투자하는 노력 정도나 공헌하고자 하는 의지는 감소하게 된다(함봉균, 2008). 직무안정성은 조직 변화 상황에서 구성원 개인의 반응에 대한 중요한 역할을 하는 변인으로서(Probst, 2003) 직무안정성에 대한 위협은 변화저항의 핵심적인 원천으로 알려져 있다(Burke & Greenglass, 2001).

관련 실증연구들은 직무안정성이 변화에 대한 긍정적인 태도 형성에 도움을 준다는 결과를 보고하고 있다. 기업근로자의 변화저항에 영향을 미치는 변인을 구명한 Oreg(2006)의 연구에서 개인의 인지적, 정의적, 행동적 변화저항은 직무안정성 개선 변인과 부적 상관관계($r=-.31 \sim -.19$, $p<.05$)를 갖는 것으로 나타났으며 이 중 특히 정의적 변화저항에 직무안정성이 통계적으로 유의한 부적 효과($-.13$, $p<.05$)를 미치는 것으로 나타났다. 국내 연구 중에는 이규만(2003)의 연구에서 조직변화를 경험한 금융기관 근로자의 조직변화 수용성과 직무안정성이 정적 상관관계($r=.252$, $p<.001$)를 갖는다고 밝혔다. 직무안정성은 번역상 주관적인 고용안정성 변인으로 연구되기도 하는데, 정규직 근로자 226명을 대상으로 이들의 혁신행동과 고용안정성의 관계를 구명한 김태훈과 김태규(2013)의 연구에서도 개인의 혁신행동은 고용안정성 변인에 의해 정적 영향($\beta=.128$, $p<.05$)을 받는 것으로 나타났으며, M&A 이후 피인수기업 출신 근로자를 대상으로 이들의 변화수용성에 대해 연구한 김성건(2013)의 연구에서도 고용안정성은 변화수용성에 유의한 정적 영향($\beta=.383$, $p<.001$)을 미치는 것으로 나타났다.

대학 상황에서 교수의 직무안정성은 종신재직권 여부와도 연관될 수 있는데, 이와 관련하여 대학 근무와 관련된 변인과 변화준비도 또는 저항과의 관계를 살펴본 몇몇 연구에서는 정년이 보장된, 즉 종신재직권을 가지고 있는 교수가 그렇지 않은 교수에 비해 변화에 대한 긍정적인 태도를 형성할 가능성이 높다는 연구결과를 보고하고 있다. 미국 일리노이 주의 커뮤니티 컬리지에 재직하고 있는 교수들을 대상으로 이들의 변화에 대한 몰입, 참여 및 준비도를 연구한 Trzaska(2014)는 교수들의 종신재직권 유무가 이들의 변화준비도에 대해 통계적으로 유의미한 수준에서 부적 영향($b=-0.20$, $p<.05$)을 미친다는 결과를 보고하였다. 미국의 연구 중심 대학 교수를 대상으로 이들의 변화수용성과 저항에 대해 분석한 Clark et al(1996)의 연구에서도 종신재직권을 가진 교수의 변화수용성은 그렇지 않은 교수에 비해 통계적으로 유의한 수준에서 낮게 나타났다.

직무안정성은 주로 반대 개념인 직무불안정성 변인으로 연구되어 측정 역시 직무 불안정성에 대한 측정도구를 사용하여 왔다(김태훈, 김태규, 2013). 이와 관련하여 실제로 조직변화 상황에 대한 개인의 반응과 직무안정성 간의 관계를 살펴본 실증연구에서 개인이 인지한 직무안정성의 측정은 Oreg(2006)의 연구에서는 자체 개발된 1개 문항을 통해 측정되기도 하였으나 이규만(2003)의 연구에서는 직무불안정성 측정도구인 Ashford et al(1989)의 도구를 활용하였으며, 김태훈과 김태규(2013)의 연구에서 역시 직무불안정성을 측정하는 Brockner et al(1992)과 이창우 외(2005)의 측정도구를 수정하여 활용하였다. 이에 따라 이 연구에서의 직무안정성 측정은 직무불

안정성의 측정을 보완하는 방식으로 접근될 필요가 있다고 볼 수 있다.

직무불안정성은 Ashford et al(1989)가 개발한 측정도구에서 직무 자체 또는 직무특성의 상실 가능성과 이에 저항하는 인지된 무기력감으로 측정된다. 이를 직무안정성의 측면에서 해석하면 직무상실가능성은 ‘직무유지가능성’으로, 무기력감은 ‘직무변화통제능력’ 적인 측면에서 이해될 수 있다. 박계두(2001)는 직무불안정성을 측정하기 위하여 기존에 개발된 Ashford et al(1989)와 Cavanagh & Noe(1999)의 도구를 조합하여 무력감에 대한 3개 문항, 직무상실가능성에 대한 5개 문항으로 구성된 측정도구를 개발하였다. 그러나 이 측정도구는 총 8개 문항 중 7개 문항이 역코딩 문항으로 구성되어 있어 반대 개념인 직무안정성 측정에 유용할 것으로 보인다. 또한, 이 도구의 신뢰도 계수는 개발 당시 무력감에 대해서는 .671, 직무상실가능성에 대해서는 .745로 비교적 양호한 것으로 나타났다.

다) 변화에 대한 기대

변화에 대한 기대는 조직 구성원이 변화의 실행으로부터 이익을 얻을 수 있다고 느끼는 정도를 의미한다(Holt et al., 2007). 이는 일종의 변화에 대한 결과를 어떻게 기대하고 있는지와 관련된 변인으로서 기대는 특정 행동의 중요한 동기부여 요인으로서 목표를 성취하기 위한 시도와 노력을 제고하는 핵심요인으로 알려져 왔다(Klein, Wesson, Hollenbeck & Alge, 1999). 즉, 조직 변화 상황에서 구성원들의 변화에 대한 태도는 궁극적으로 행동의 결과가 초래하는 이득이나 손해에 대한 인식에 근거한 태도라고 볼 수 있다. 변화에 대한 기대는 변화가 조직에 미치는 영향보다는 개인에 미치는 영향을 중심으로 변화의 결과를 어떻게 해석하였느냐와 관련된 변인으로서 긍정적인 측면과 부정적인 측면으로 구분되며 이러한 속성은 변화에 대한 태도의 속성에 영향을 미치게 된다(Oreg et al., 2011).

관련 실증연구 역시 변화상황에서 그 결과에 대한 변화로부터 얻는 이익이 높다고 인식하거나 긍정적 기대 심리가 형성되어 있을 경우, 변화에 대한 호의적 태도 형성에 도움을 준다는 점을 지지하고 있다. 의료기관 종사자의 변화에 대한 태도에 영향을 미치는 변인을 구명한 van Dam(2005)의 연구에서 긍정적 성과기대는 직무변화에 대한 개인의 태도에 정적 영향($\beta=.35$, $p<.001$)을 미치는 것으로 나타났다. 기업근로자를 대상으로 이들의 변화몰입 형성 과정에 대해 연구한 Homung과 Rousseau(2007)의 연구에서도 개인의 변화에 대한 예상 이익(Anticipated

Benefits)은 개인의 변화몰입에 정적 효과(.28-.45, $p < .01$)를 미치는 것으로 나타났다. 기업 근로자를 대상으로 이들의 변화몰입에 대해 연구한 Fedor et al(2006)의 연구에서는 변화 결과를 예상하고, 변화 결과 자신의 상황이 나아질 것인지를 변화호의도라는 변인으로 측정하여 변화몰입 간의 관계를 분석한 결과, 변화호의도가 변화몰입에 대해 정적인 영향을 미친다는 결과($\beta = .10$, $p < .05$)를 보고하였다.

변화에 대한 기대를 측정하는 도구로는 van Dam(2005)의 긍정적 변화결과 기대(Positive Outcome Expectation) 측정도구와 Holt et al(2007)의 개인적 변화 유용성(Personal Valence) 측정도구가 있다. van Dam(2005)의 측정도구는 변화가 일어났을 상황을 가정하여 그 변화가 자신의 직무안정성 개선, 개인적 발달이나 급여 개선 등과 같은 긍정적인 결과를 가져오는지 또는 동료관계 와해, 직무에의 투자 증대와 같은 부정적 결과를 가져오는지를 측정하고 있다. 다만, 이 도구는 변화 상황을 마주한 의료기관 종사자와의 인터뷰 등을 통해 개발된 도구로서 신뢰도 계수는 .77에서 .80으로 나타나 비교적 양호하나 의료기관 외에 모든 직종의 근로자를 대상으로 활용하기에 무리가 있다는 제한점이 있다. Holt et al(2007)은 기업 근로자의 변화준비도를 측정하기 위한 도구를 개발하는 과정에서 변화의 개인적 유인가(Personal Valence)를 측정할 수 있는 문항을 개발하였다. 이 문항은 조직 구성원이 예상되는 변화의 실행으로부터 이익(Benefit)을 얻을 수 있을지의 여부를 묻는 문항으로 “앞으로의 변화는 나에게 새로운 경력 기회를 제공할 것이다(The prospective change will give me new career opportunities).”와 같은 문항 9개로 구성되어 있으며 요인분석 등을 통해 타당성이 확보되었다.

나. 조직변화 수용성과 조직 변인의 관계

조직변화 수용성과 관련된 조직 변인은 상황 변인, 변화과정 변인으로 구분할 수 있다. 이와 관련하여 개인의 조직변화에 대한 태도와 관련된 이론적 틀을 제시하고 있는 선행연구들은 개인의 조직변화 관련 태도에 영향을 미치는 변인을 개인 특성을 제외하고 변화 전 조직의 내부 상황이나 변화과정, 변화내용 등 세 가지 측면으로 접근될 수 있다고 보았다(Armenakis et al, 1999; Holt et al, 2007; Oreg et al., 2011). 다만, 상황 변인은 변화가 실행되기 전의 내외부적 환경과 관련된 변인으로 정의되어(Oreg et al., 2001) 비교적 구분 기준이 명확하나 변화과정 변인은 변화의 실행단계 변인으로, 변화내용 측면의 변인은 실행되고 있는 변화의 특성으로 정의되어

(Holt et al., 2007), 구분의 기준이 다소 모호한 측면이 있다. 또한 Oreg et al(2001)이 지적인 바와 같이 변화내용적 측면의 변인과 조직변화 수용성이나 유사 변인 간의 관계를 구명한 연구는 극히 드물다. 이러한 점을 고려할 때, 이 연구에서 조직 변인은 상황 변인, 변화과정 변인으로 구분하는 것이 적절할 것으로 보인다.

1) 상황 변인

상황 변인이란 변화의 도입과 관계없이 조직이 운영되고 있던 과정에서 조직만이 가지고 있던 고유의 특성과 관련된 변인을 의미한다(Oreg et al., 2011). 이와 같은 변인은 변화를 도입하기 전 조직의 특성이 개인의 조직에 대한 만족, 직무스트레스와 같은 긍정적 또는 부정적 정서 등과 연관되어 조직변화 상황에 대한 저항이나 수용을 형성하게 된다. 선행연구 고찰 결과, 이러한 상황 변인으로는 조직규모, 조직소재지, 기관장의 변혁적 리더십, 조직문화, 조직신뢰 등이 조직변화 수용성이나 유사 변인에 영향을 준다는 점이 보고되고 있는 것으로 나타났다(<표 II-6> 참조).

<표 II-6> 조직변화 수용성과 상황 변인 간의 관계 종합

변인	조직변화 수용성 및 유사변인과의 관계	관련 선행연구
조직규모	조직규모의 부적 영향 가능성 지지	Moroz & Waugh(2000)
	조직규모가 무관할 가능성 지지	Oreg & Berson(2011)
조직소재지	조직소재지(도시)의 부적 가능성 지지	Yin et al(2011)
	조직소재지가 무관할 가능성 지지	Moroz & Waugh(2000)
기관장의 변혁적 리더십	변혁적 리더십의 정적 영향 가능성 지지	김정진, 박경규(2008), 민상기, 나승일(2011), 이재은 외(2009), Herold et al(2008), Oreg & Berson(2011)
조직문화	관계지향문화의 정적 영향 가능성 지지	권중생, 김태형(2002), 이상철, 권영주(2011), 전무경, 지성구(2012), 정진철, 최지원(2011), Jones et al(2005)
조직신뢰	조직신뢰의 정적 영향 가능성 지지	김기근 외(2013), 김영균(2011), 김정진, 박정규(2008), 안성익 외(2012), Armenkis et al(2007), Bernerth et al(2007), Eby et al(2007), Oreg(2006), Stanley et al(2005)

가) 조직 규모

조직의 규모(Organizational Size)는 조직의 크기로 조직구조의 결정에 영향을 주는 주요 변수로 인식되고 있다. 조직구조론에 따른 조직의 규모가 커지면 커져 권한의 집중화는 감퇴되는 경향을 보이며 의사결정 과정이나 업무의 절차가 점점 복잡해지는 특징을 보인다. 이 때문에 같은 변화라 하더라도 조직의 크기가 큰 경우, 그렇지 않은 경우에 비해 변화에 대한 비용이나 업무 부담이 높아지게 되며 조직의 변화에 대한 저항성 높아지게 된다(한준, 2005). 이는 조직의 규모가 큰 경우 조직 구성원들 역시 변화에 대한 저항적 태도를 갖게 할 수 있음을 의미한다. 다만, 학교 규모와 구성원의 변화와 관련된 태도 간 관계를 구명한 선행연구(Moroz & Waugh, 2000, Oreg & Berson, 2011)들의 결과는 다소 상이한 것으로 나타났다. 구체적으로 586명의 교사를 대상으로 이들의 변화저항을 연구한 Oreg & Berson(2011)은 학교의 규모와 교사의 변화저항의 관계가 통계적으로 유의하지 않다고 보고한 반면, 교사의 교육과정 변화수용성을 연구한 Moroz & Waugh(2000)가 교사의 변화수용성이 학교규모와 부적 상관관계($r=-0.21$, $p<.05$)를 가지고 있다고 보고한 바 있다.

조직의 규모는 흔히 측정지표로 조직 구성원의 수를 활용하고 있다. 그러나 인력의 규모만으로는 조직의 규모를 모두 대변한다고 볼 수 없으며 인력 외에도 물적 수용능력, 투입 및 산출, 재정적 자원으로도 접근될 수 있으며 이러한 접근이 더 유의미할 수도 있다(Kimberly, 1976). 여기서 물적 수용능력이란 물적 장비나 시설의 규모를, 투입 및 산출이란 조직 구성원이나 조직이 수행하는 주된 업무나 성과의 크기, 재정적 자원이란 조직이 자율적으로 사용할 수 있는 재정 수준을 의미한다. 즉, Kimberly의 관점은 조직의 규모를 연구함에 있어 연구 상황이나 배경에 따라 인력 규모 외에도 유의미한 요소를 선택하여 측정할 필요가 있음을 의미한다. 이 연구에서는 이러한 관점에 기초하여 조직변화가 일어나고 있는 전문대학 상황에서 교수의 조직변화 수용성과 더 밀접히 연관이 있는 요소를 중심으로 조직의 규모를 측정하고자 하였다.

이와 관련하여 최근 전문대학은 개별 학교의 계열 특성화, 교육과정 개편, 정원감축, 학사제도 조정, 평생교육기능 강화, 입학자원 및 취업경로 다양화 등을 주요 골자로 한 정책 사업에 의해 조직 변화를 추진하고 있다. 이러한 변화는 정원감축과 같이 학생의 수와도 관련이 있는 변화를 포함하기도 하나 계열 특성화, 교육과정 개편, 학사제도 조정, 평생교육기능 강화, 입학자원 및 취

업경로 다양화 등 학과가 많을수록 광범위해지는 변화를 대다수 포함하고 있는 것으로 보인다. 예를 들어 계열 특성화는 대학에 재학생 수가 많기보다는 많은 수의 계열과 학과가 편성되어 있을수록 상대적으로 부담이 큰 변화를 추진하게 되며, 교육과정 개편 역시 더 많은 학과가 편성된 대학일수록 개편해야 하는 교육과정의 수가 늘어나게 된다. 이러한 점을 고려할 때, 최근 전문대학의 조직변화는 재학생 수보다 학과 단위와 관련된 변화가 일어나고 있다고 볼 수 있다. 이와 관련하여 앞서 논의한 바와 같이 조직의 규모가 변화저항이나 수용성과 관련이 있는 것은 같은 변화라 할지라도 조직의 규모가 클수록 비용과 업무적 부담이 크기 때문이다. 이러한 조직 규모의 변수적 특성을 고려하여 이 연구에서는 개별 대학의 학과 수를 대학의 규모로 측정하였다.

나) 조직 소재지

한편, 우리나라 전문대학 상황에서 조직변화를 연구함에 있어 전문대학 변화에 영향을 미치는 각종 정책은 학령인구 감소라는 학교 존립의 위기 속에서 개별 전문대학이 가지고 있는 경쟁력을 갖출 수 있도록 하는 정책적 노력의 일환으로 볼 수 있다. 이는 상당수 정책 사업에 의해 추진되는 전문대학의 조직변화가 대학의 경쟁력 향상과 관련되어 있음을 의미한다. 조직생태학적 관점에서 안정적으로 운영되었던 조직과 구성원은 향후 지속적인 변화에 적응하려하기 보다는 안정적으로 정착하고자 하는 특성을 갖는다(Hannan & Freeman, 1989). 즉, 안정적으로 운영되어왔던 조직은 그렇지 않았던 조직에 비해 상대적으로 변화에 취약하고 저항이 높은 특성을 보인다. 이를 전문대학에 적용하자면, 전문대학의 경쟁력은 여러 요소에 의해 결정되나 특히 해당 대학이 소재한 지역적 요소에 따라 상당한 차이가 있는데 일반적으로 수도권에 소재한 대학일수록 높은 경쟁력이 있다고 인식된다(이주호 외, 2002), 이러한 점을 고려할 때, 전문대학의 소재지 역시 전문대학의 대내외적 경쟁력 인식과 대학 및 교수의 안정성을 지향하려는 성향에 영향을 미쳐 조직변화 상황에 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다. 학교 소재지의 경우, 교사의 교육과정 변화수용성을 연구한 Moroz & Waugh(2000)에서는 변화수용성과 통계적으로 유의한 관계가 없다는 결과가 나타난 반면, Yin, Lee, & Jin(2011)은 교사의 변화행동의지가 지역적 특성에 따라 차이($F=5.05$, $p<.01$)가 있을 수 있다는 연구결과를 보고한 바 있다.

다) 기관장의 변혁적 리더십

변혁적 리더십이란 조직구성원의 가치, 열망에 영향을 미치고 그들의 고차원적인 자아실현의 욕구를 활성화시키며 조직의 목적을 위해 개인의 이익을 초월하도록 하는 리더 행동으로서(Bass & Avolio, 1990) 구성원들이 조직의 목표와 비전에 대해 명확하게 인식하게 하고 이를 내재화시키며 고차원적인 욕구를 통해 조직의 목적을 달성하고자 하는 행위를 포함한다(Bass, 1985). Bass(1985)는 변혁적 리더십의 구성요소를 카리스마(Charisma), 개별적 배려(Individual Consideration), 지적자극(Intellectual Stimulation)으로 구성된 것으로 보았으며, 이후 이상적 영향력(Idealized Influence), 영감적 동기부여(Inspirational Motivation), 개별적 배려(Individual Consideration), 지적자극(Intellectual Stimulation)으로 보완하여 제시하였다(Bass & Avolio, 1990). 여기서 이상적 영향력이란 리더가 조직 구성원의 역할 모델로서 카리스마적 영향력을 발휘하는 것을, 영감적 동기부여란 리더가 조직의 비전을 제시하고 이를 달성할 수 있다는 의지와 자신감을 보여주는 것을, 지적 자극이란 리더가 조직구성원들로 하여금 창의적인 생각으로 문제에 접근하여 해결하도록 독려하는 것을, 마지막으로 개별적 배려란 리더가 조직 구성원의 요구를 이해하고 그에 대응하며 인간적인 존중감을 제공하는 것을 의미한다.

기관장의 변혁적 리더십은 조직에 대한 구성원들의 긍정적인 인식 형성에 많은 영향을 미친다(Muchinsky, 2003). 이러한 영향은 조직 구성원의 자기 개념을 매개로 형성되는데(Shamir, House, & Arthur, 1993), 이는 변혁적 리더십이 구성원에서 조직 변화의 비전을 제시하고, 새로운 경험과 역할 모델을 제공함으로써 조직 구성원의 자기효능감 등을 높여 조직에 대한 긍정적 인식과 효과적인 직무수행을 가능하게 하기 때문으로 해석할 수 있다. 이를 통해 볼 때 전문대학 상황에서 기관장인 총장의 리더십 또한 조직의 효과성 제고나 변화 정착과 관련하여 주요한 변수로 고려될 수 있다.

조직 혁신과 변화 상황에서 역시 총장의 변혁적 리더십은 조직 내 분위기나 구성원의 변화에 대한 행동에 영향을 주는 것으로 알려져 있다. 이는 다양한 실증연구를 통해 증명되었는데, 국외에서 조직 리더의 변혁적 리더십은 변화저항이나 변화몰입과 연구되었다. 586명의 교사들을 대상으로 학교장의 변혁적 리더십과 이들의 변화 저항을 연구한 Oreg & Berson(2011)은 학교장의 변혁적 리더십이 변화저항에 부적인 영향(-.15, $p < .05$)을 미친다는 사실을 확인하였다. 30개 조직의 근로자 343명을 대상으로 이들의 변화에 대한 몰입과 관련 변인의 관계를 연구한 Herold et al(2008)의 연구 결과 역시 조직 리더의 변혁적 리더십이 변화몰입에 정적인 영향($\beta = .35$, $p < .05$)

을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과를 통해 볼 때, 변혁적 리더십과 조직변화 수용성의 정적인 관계를 가질 것으로 유추해볼 수 있다. 국내에서 변혁적 리더십은 변화몰입 또는 변화지행동과 연구되어 왔으며, 학교장 또는 CEO의 변혁적 리더십이 높을수록 구성원의 변화에 대한 긍정적인 태도가 형성된다는 점을 지지하고 있다. 이와 관련하여 민상기와 나승일(2010)은 359명의 마이스터고 교사를 대상으로 이들의 변화몰입과 학교장 변혁적 리더십, 커뮤니케이션 및 자기 효능감의 관계를 조사한 결과 학교장의 변혁적 리더십이 변화몰입에 대해 직접적인 효과(.442, $p<.01$)를 미치는 것으로 나타났다. 이재은 외(2009)에서는 계획적 조직 변화를 실행하고 있는 조직의 구성원 214명을 대상으로 변화지행동과 변혁적 리더십의 관계를 살펴본 결과 CEO의 변혁적 리더십($\beta=.46$, $p<.001$)이 구성원의 변화지행동에 정적인 영향($\beta=.46$, $p<.001$)을 주는 것으로 나타났다. 이 외에도 다수의 선행연구가 기관장의 변혁적 리더십이 개인의 조직 변화에 대한 긍정적 태도 형성에 영향을 미친다는 연구 결과를 보고하였으며(김정수, 유태용, 2009; 안주리, 정진철, 2013; 조성웅, 나승일, 2011), 감성리더십이나 참여적 리더십 역시 조직 변화 관련 태도에 영향을 준다는 연구 또한 보고되고 있다(강종열, 김일표, 2012; 김기근 외, 2013; 김해룡, 정현우, 2013; 박혜진, 유태용, 2009; 손향신, 유태용, 2011; 양필석, 최석봉, 2012). 또한 학교 변화상황에서 리더십은 학교장의 측면에서 연구되고 있는데(민상기, 나승일, 2010; 조성웅, 나승일, 2011; Oreg & Berson, 2011), 이를 통해 볼 때 전문대학 상황에서는 학교의 대표로서 총장의 리더십이 구성원 개인의 변화 관련 태도 및 반응에 영향을 미칠 것으로 볼 수 있다.

한편, 변혁적 리더십을 측정하는 도구 중 널리 활용되는 것은 Bass(1985)가 개발한 MLQ(Multifactor Leadership Questionnaire)-V이다. 이 도구는 73개의 문항으로 구성되었으나 요인 구조 및 항목 부적절성에 대한 비판으로 여러 차례 수정이 이루어졌다. 현재 활용되는 도구는 Bass와 Avolio(1990)이 개발한 MLQ-5X로 이상적인 영향, 격려적 동기, 지적자극, 개별적 고려 등의 하위 영역에 기반한 총 39개 문항으로 구성되어 있다. 이후 이 도구는 국내에서 이화용(2004)에 의해 20문항으로 번안 및 재구성되었다. 이 도구의 신뢰도 계수는 카리스마 0.81, 격려적 동기 0.83, 지적자극 0.83, 개별적 배려 0.81 등 적절한 수준으로 나타났다.

라) 조직문화

조직문화란 조직 구성원들에게 조직의 활동이나 대인관계에 대해 공유되고 새로운 구성원들에

게도 옳은 것으로 전승되는 가치, 신념 및 이해의 총체를 의미한다(Duncan, 1989). 조직문화는 구성원 개인의 직무만족이나 조직몰입과 같은 조직행동을 설명하는 주요 변인으로서, 국내에서 조직문화 연구는 주로 유형별로 연구되며 유형의 구분은 주로 Cameron & Quinn(1999)의 경쟁가치모형(Competing Values Framework)에 기반한다. 이 모형은 조직 구조에 대한 선호를 반영하는 ‘유통지향성 대 통제지향성(Flexibility versus Control)’ 차원과 조직 내부의 역동성에 초점을 두는지 또는 외부 환경에 초점을 두는지를 구분하는 ‘내부지향성 대 외부지향성(Internal versus External)’ 차원의 결합을 통해 구분한다. 구체적으로 경쟁가치모형에 따른 조직문화는 위계지향문화(Internal Process, 통제지향-내부지향), 관계지향문화(Human Relations, 유통지향-내부지향), 과업지향문화(Rational Goal, 통제지향-외부지향), 변화지향문화(Open System, 유통지향-외부지향)의 네 가지로 구분된다. 경쟁가치 모형에서 구성원의 혁신이나 개방적 성향은 흔히 통제지향적인 문화 내에서 저해되는 것으로 알려져 있다(장지원, 진중순, 2006). 이를 통해 볼 때 유통지향성인 관계지향문화와 변화지향문화를 가지고 있는 조직 구성원의 변화수용성이 높을 것으로 해석할 수 있다.

한편, 관련 실증연구들은 조직문화 중에서도 관계지향문화가 개인의 조직변화에 대한 태도에 통계적으로 유의한 영향을 미친다는 연구결과를 보고하고 있다. 새로운 인적자원정보시스템을 도입한 기업 근로자를 대상으로 이들의 변화준비도와 관련 변인의 관계를 구명한 Jones et al(2005)의 연구에서 조직문화 중 관계지향문화 만이 변화준비도에 정적 영향($\beta=.33, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 공공기관 근로자의 노사관계제도에 대한 변화수용성과 관련 변인을 연구한 이상철과 권영주(2011)의 연구에서 역시 관계지향문화(집단문화, 경로계수=.167, $p<.01$)와 변화지향문화(발전문화, 경로계수=.722, $p<.01$) 만이 변화수용성에 정적 영향을 주는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 조직문화의 인간관계지향 성향이 개인의 변화에 대한 긍정적인 태도 형성에 도움을 준다는 점을 시사하고 있는데, 조직 내에서의 사교성이나 단결심을 통해 조직문화나 정체성을 측정하고 개인의 변화관련 성향 간 관계를 구명한 권중생, 김태형(2002), 전무경, 지성구(2012), 정진철, 최지원(2011)의 연구에서도 신뢰성이나 협력성은 조직변화에 대한 개인의 긍정적 반응 형성에 유의한 정적 영향을 준다는 결과를 보고하기도 하였다. 이상의 논의를 종합해볼 때, 조직문화적 측면에서 조직 구성원의 변화에 대한 태도에 영향을 주는 문화는 관계지향문화일 것으로 유추해볼 수 있다.

경쟁가치모형에 근거하여 조직문화를 측정하는 도구로는 Cameron & Quinn(1999)의 조직문화

측정도구가 개발되어 있다. 이 측정도구로 5점 Likert 척도를 활용하여 경쟁가치모형에 따른 조직문화 하위유형의 특성을 대표하는 문항 각 6개, 총 24개 문항으로 구성되어 있다. 예를 들어 관계지향문화는 ‘인간미가 넘치고 가족처럼 여기며, 구성원 간 많은 것을 공유한다.’, 변화지향문화는 ‘매우 역동적이며 새로운 것에 대한 도전을 두려워하지 않는다.’와 같은 문항으로 구성되어 있다. 선행연구에 따르면 Cameron & Quinn(1999)가 개발한 측정도구의 신뢰도 계수는 최소 .60 이상으로 비교적 양호한 것으로 보고되었다. Cameron & Quinn(1999)이 제시한 조직문화 유형에 기초하여 국내에서는 김막래(2009)가 대학 교직원을 대상으로 조직문화를 측정하는 도구를 개발하였다. 이 도구는 5점 Likert 척도를 활용하여 위계지향문화(위계문화/내부과정모형), 관계지향문화(합의문화/인간관계모형), 과업지향문화(합리문화/합리적목적모형), 변화지향문화(개발문화/개발체계모형)에 대해 각각 4개의 문항, 즉 총 16개의 문항으로 구성되어 있다.

마) 조직신뢰

신뢰란 개인이 대상을 감시하거나 통제할 수 있는지의 여부와 상관없이 자신에게 중요한 어떤 행동을 할 것이라고 기대하며 이 때문에 상대방의 행동양식에 대해 취약한 의도(Willingness)로서(Mayer & Davis, 1999) 조직신뢰란 조직이 충분한 능력을 가지고 있으며 조직의 행위나 의도가 구성원의 일반적 상식과 기대에 어긋나지 않을 것이라고 믿는 정도를 의미한다(박광국 외, 1999; 최동주 외, 2010). 신뢰는 조직과 구성원 또는 구성원 간의 협력을 이끄는 주요한 요인으로서 조직이 위기에 처했을 때 조직의 장기적 영속성과 성공을 촉진해주는 요소로 알려져 있다(Jones & George, 1998). 조직 변화는 고용이 불안정해지거나 직무가 모호해지는 등 조직 구성원의 불안을 유발한다. 그럼에도 불구하고 조직에 대한 신뢰를 가지고 있는 구성원은 조직 변화 상황에서 조직이 변화해야 하는 당위성이나 변화의 적절성을 인지하게 되는데, 이 때문에 조직에 대한 신뢰가 낮은 구성원은 조직 변화 상황에서 직무에 대한 스트레스 등 다양한 부정적 정서를 경험하거나 변화에 저항하는 성향을 갖게 된다(Martin, Jones, & Callan, 2006).

조직신뢰와 조직변화에 대한 태도 간의 관계를 구명한 실증연구들은 조직신뢰 자체와 변화지향과 같은 태도의 관계를 구명하거나 경영진 신뢰 또는 동료 신뢰 변인과 조직변화 태도 간의 관계를 구명한 연구들로 나뉘며, 이들 연구들은 조직신뢰가 높은 구성원이 변화에 대해 긍정적인 반응을 하게 된다는 점을 지지하고 있다. 김기근, 문명, 조윤희(2013)은 조직구성원들의 조직비전

인식, 조직신뢰 및 조직변화에 대한 태도와의 구조적 관계를 구명하였는데, 이 연구에서도 조직변화에 대한 긍정적인 태도는 조직신뢰에 의해 직접적인 효과를 받는 것으로 나타났다. 조직구조 개편, 작업 프로세스 변화, 인수합병과 같은 조직변화를 겪고 있는 기업 근로자 303명을 대상으로 이들의 변화에 대한 정서적 몰입과 규범적 몰입에 영향을 미치는 변인을 구명한 김영균(2011)의 연구에서도 조직 내 신뢰는 개인의 정서적 몰입($\beta=.280, p<.01$)과 규범적 몰입($\beta=.245, p<.01$)에 유의한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

몇몇의 실증연구들은 조직신뢰를 경영진에 대한 신뢰의 측면이나 동료에 대한 신뢰 측면으로 구분하여 조직변화에 대한 태도와의 관계를 구명하기도 하였는데, 일례로 Oreg(2006)는 기업근로자 177명을 대상으로 이들의 변화저항과 성격 및 맥락적 특성의 인과적 관계를 구명하였으며, 그 결과 경영진에 대한 신뢰가 조직변화에 대한 정서적($-.19, p<.05$), 행동적($-.27, p<.05$), 인지적($-.42, p<.05$) 저항에 직접적인 부정적 효과를 미치는 것으로 나타났다. 기업근로자를 대상으로 변화저항의도를 연구한 Stanley et al(2005)의 연구에서도 경영진에 대한 신뢰는 개인의 변화저항의도에 유의한 부정적 영향($\beta=-.23, p<.01$)을 미치는 것으로 나타났다. 성과급제도의 도입을 고려하고 있는 조직의 구성원 1,463명을 대상으로 변화된 제도에 대한 이들의 수용성을 연구한 안성익, 류성민, 윤현중(2012)은 경영진에 대한 신뢰가 성과급 제도수용성에 직접적인 효과($.218, p<.01$)를 미친다고 보고하였다. 또한, 국내 기업 중 조직변화를 진행하고 있는 12개 기업 구성원 212명을 대상으로 이들의 변화저항과 관련 변인을 분석한 김정진과 박경규(2008)의 연구결과, 경영진에 대한 신뢰 풍토는 조직 구성원의 심리적 저항과 부정적 관계($r=-.259, p<.05$)를 가지고 있는 것으로 나타나 경영진에 대한 신뢰가 조직변화 수용성에 대해 정적인 영향을 미칠 수 있다는 가능성을 시사하였다. 이 외에도 Armenakis et al(2007)나 Bernerth et al(2007)은 조직냉소주의가 개인의 변화몰입에 영향을 미친다는 연구결과를 보고하였으며, Eby et al(2007)은 동료나 부서리더십에 대한 신뢰가 개인의 변화몰입에 영향을 미치는 연구결과를 보고하였다. 이를 통해 볼 때 조직신뢰와 변화에 대한 개인의 태도나 반응 간 관계를 구명하기 위한 연구들은 대체로 조직 내 경영진이나 상사 그리고 동료에 대한 신뢰 측면에서 조명되었음을 유추할 수 있다.

국내 연구에서 신뢰를 측정하는 도구는 매우 다양하며 이 중 신뢰의 대상으로 경영자나 상사, 동료 등 조직 내 특정 대상에 국한되지 않고 조직 전체로 보아 측정하려는 연구에서 주로 활용한 도구로는 국외 도구 중 Cook & Wall(1980), Nyhan & Marlowe(1997)의 도구, 국내 도구 중 이영석 외(2004), 권석균(2000)의 도구가 대표적이다(문형구, 최병권, 내은영, 2011). Cook &

Wall(1980)의 도구는 조직에서의 대인 간 신뢰에 초점을 두어 개발한 도구(Interpersonal Trust at Work)로서 조직이 어떤 행동을 취함에 있어 그 의도에 대한 믿음(Faith in Intention)과 행동에 대한 자신감(Confidence in Action)을 묻는 문항 12개로 구성되어 있으며 개발 당시 재검사법으로 신뢰도를 측정하여 두 번의 검사결과 간 상관관계는 0.60($p < .0001$)으로 비교적 높은 것으로 나타났다. Nyhan & Marlow(1997)의 신뢰도 측정 도구는 상사(Supervisor)와 조직에 대한 신뢰 관련 문항으로 각각 8개와 4개 문항 즉, 총 12개 문항으로 구성되어 있으며 신뢰도 역시 비교적 양호하게 나타났다. 한편, 이영석 외(2004)는 조직에 대한 신뢰를 조직역량, 배려, 공정성, 도덕성, 사회에 대한 책임 등 5요인으로 구분하여 총 36개 문항으로 구성된 측정도구를 개발하였으며 신뢰도 계수는 전 문항에서 .80이상으로 나타나 신뢰도가 비교적 양호한 것으로 확인되었다. 권석균(2000)의 도구는 신뢰를 지식/동일화 신뢰, 계산적 신뢰로 구분하여 총 16개 문항으로 구성되었으며 신뢰도는 영역별로 .870에서 .936까지 나타났다.

본 연구의 신뢰도 측정에 있어 그간의 조직변화에 대한 태도와 신뢰 변인 간의 실증연구들이 조직 전체와 경영진, 동료에 대한 신뢰와 변화몰입 또는 변화준비도와와의 관계를 구명하고 있다는 점을 고려할 때 신뢰의 측정은 경영진과 동료에 대한 신뢰 측면을 고려한 조직 전반적인 측면에서 다루어질 필요가 있다. 이와 같은 점에서 본 연구의 신뢰 측정은 조직 내 대인 간 관계에 초점을 둘 필요가 있다고 보아도 무방하다. 이와 관련하여 앞서 논의한 신뢰 측정도구 중 조직의 역량이나 책임에 관련된 신뢰를 측정하는 이영석 외(2004)의 측정도구를 활용하기에 다소 제한적일 것으로 보이며, Nyhan & Marlow(1997), 권석균(2000)의 측정도구 역시 전자의 경우 동료에 대한 신뢰 문항이 거의 개발되어 있지 않으며, 후자의 경우 이 도구는 개발 당시 상사에 대한 신뢰에 초점을 두어 개발되었다는 점에서 활용에 다소 제한이 있을 것으로 보인다.

2) 변화과정 변인

변화과정 변인은 조직변화상황에서 개인의 변화에 대한 태도나 반응에 대해 조직의 내부 변인은 변화의 도입과 더불어 변화의 전반적 추진과정과 관련되어 있다(Holt et al, 2007; Oreg et al., 2011). 이는 변화 실행에 있어 개인에게 변화에 참여할 기회를 제공하거나 필요한 정보를 제공함으로써 변화에 대한 긍정적인 인식 형성에 도움을 준다는 측면에서 주요한 변인으로 연구되고 있다. 또한, 이 연구에서는 선행연구(Armenakis et al, 1999; Holt et al, 2007; Oreg et al., 2011)

에서 제시한 변화내용 변인 즉, 일어나고 있는 변화의 특성과 관련된 변인을 변화과정 변인과의 구분 기준이 모호하고, 관련 연구가 극히 드물어 변화과정 변인에 포함시켰다. 선행연구 고찰 결과, 변화과정 변인으로는 변화관련정보접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등이 조직변화 수용성이나 유사 변인에 영향을 준다는 점이 보고되고 있는 것으로 나타났다(<표 II-7> 참조).

<표 II-7> 조직변화 수용성과 변화과정 변인 간의 관계 종합

변인	조직변화 수용성 및 유사변인과의 관계	관련 선행연구
변화관련정보 접근성	변화관련정보 접근성의 정적 영향 가능성 지지	박성진과 이선희(2013), 정진철, 최지원(2011), Miller et al(1994), Oreg(2006)
참여적 의사결정	참여적 의사결정의 정적 영향 가능성 지지	박혜진, 유태웅(2009), Erturk(2008), Lines(2006)
조직변화수준	규모가 크거나 부정적인 성격(예: 인원감축)의 변화가 조직변화 관련 긍정적 태도에 부정적 영향	Kiefer(2005), Johnson et al(1996), Morgeson et al(2006), Pierce & Dunham(1992), Hatcher & Ross(1991),

가) 변화관련정보 접근성

변화와 관련된 정보의 양과 질은 조직 구성원이 변화에 어떻게 대응하는지에 대해 영향을 미칠 수 있다(Oreg, 2006). 이는 조직변화와 관련된 적절한 정보를 가지고 있을 경우, 조직변화에 대해 구성원들이 느끼는 불확실성과 두려움을 경감시킬 수 있기 때문이다(Schweiger & Denisi, 1991). 이와 관련하여 몇몇 선행연구는 조직의 구성원이 변화 실행에 필요한 정보를 적절히 얻는지와 관련된 변인을 토대로 개인의 변화에 대한 태도나 대응 양식을 설명하고자 하였다. 다만, 이들 연구에서 변화와 관련된 정보에 있어 관련 용어의 통일은 이루어지지 않은 단계이다. 이와 관련하여 변화와 관련된 정보를 적절히 획득하였는가와 관련된 변인은 관련 연구에서 정보의 질(Quality of Information), 변화에 대한 정보 수용(Receipt of Information about Change), 정보(Information), 변화 관련 정보의 적절성 또는 접근성으로 표현된다. 용어의 표현은 다르지만 선행연구에서 변화관련정보 접근성 변인은 변화의 실행 전후로 어떤 변화가 일어날지와 그 변화가 조직에 어떤 영향을 미칠 것인지에 대한 정보(Wanberg & Banas, 2000)와 관련하여 해당 정

보의 양과 질 그리고 제공시점이 얼마나 적절하였는가에 대한 구성원의 지각과 연관된다(박성진, 이선희, 2013; Miller et al., 1994).

관련 선행연구에서는 적절한 시기에 변화 추진과 관련된 유용한 정보를 받는 것을 통해 변화에 대한 긍정적인 반응을 형성할 수 있다는 연구결과를 보고하고 있다. 기업근로자를 대상으로 계획된 변화에 참여하고자 하는 의지와 관련된 변인을 구명한 Miller et al(1994)의 연구에서 정보의 질은 변화 참여 의지 또는 변화개방성에 유의한 정적 효과(.58, $p < .05$)를 미치는 것으로 나타났다. IT 기업 근로자의 변화 저항과 관련된 변인을 구명한 박성진과 이선희(2013)의 연구에서도 변화관련 정보의 적절성은 근로자의 감정적 변화저항에 유의한 부적 영향($\beta = -.40$, $p < .01$)을 미치는 것으로 나타났다. 기업 근로자를 대상으로 변화준비성과 관련된 변인을 구명한 정진철과 최지원(2011)의 연구에서는 변화관련정보 접근성 변인이 조직특성 변인에 포함되기는 하였으나 개인의 변화준비성에 직접적으로 그리고 개인 특성을 통해 간접적으로 효과를 미치는 것으로 나타났다. 기업 근로자를 대상으로 이들의 변화 저항과 관련된 변인을 구명한 Oreg(2006)의 연구에서는 정보는 변화에 대한 행동적 저항(.15, $p < .05$)과 인지적 저항(.15, $p < .05$)에 모두 부적인 효과를 갖는다는 결과가 나타나기도 하였다.

변화관련정보 접근성을 측정할 수 있는 도구로는 Miller et al(1994)의 도구가 있다. Miller et al의 연구에서 변화정보의 질은 단일구인으로 변화정보획득 시기의 적절성, 변화정보의 유용성 및 정확성 등을 묻는 문항 6가지로 구성된 도구로 측정되었다. 이 도구는 개발 당시 신뢰도가 .68에서 .80으로 보고되었다. 이후 Wanberg와 Banas(2000)은 Miller et al이 개발한 도구의 신뢰도 측면을 보완하기 위하여 4개 문항으로 수정하였다. Wanberg와 Banas가 보완한 Miller et al의 도구는 조직의 변화 상황에서 변화정보의 질과 변화 관련 태도 및 반응과 관련된 연구에서 다수 활용되었으며 신뢰도 역시 .88에서 .92로 높게 보고되고 있다(박성진, 이선희, 2013; Wanberg & Banas, 2000; Oreg, 2006). 이 외에도 정진철과 최진철(2011)은 변화정보의 접근성을 측정하기 위해 Miller et al(1994)의 도구와 Bouckennooghe et al(2009)의 변화커뮤니케이션의 질 측정 도구를 조합한 도구를 개발하기도 하였다.

나) 참여적 의사결정

참여란 경영진이 조직 구성원에게 일종의 권한을 나누어주는 위임으로서 조직 구성원이 자신의

목소리를 표현하는 도구적 과정을 의미한다(Leana, 1986). 참여적 의사결정(Participatory Decision Making)이란 조직이 당면한 문제를 해결하기 위한 여러 행동대안 중에서 조직 구성원들의 참여를 통해 행정의 목적을 능률적이고 효율적으로 달성하기 위한 최선의 방안을 선택하고 실행에 옮겨 그 결과를 평가하고 환류 시키는 과정을 의미한다(Magjuka, 1990). 즉, 참여적 의사결정의 핵심은 조직 구성원들의 발언권을 확대하여 의사결정에 영향력을 행사하게 하는 것이라 볼 수 있다. 조직의 의사결정에서 개인에게 주는 발언권이나 참여의 기회 그리고 그 질은 조직에 대한 구성원의 긍정적인 인식 나아가 조직성공에까지 영향을 미치는 것으로 알려져 있다. 일례로 Daniels & Bailey(1999)는 의사결정 과정에서 구성원의 의견을 반영하는 참여적 경영은 구성원의 직무만족에 정적인 영향을 준다는 점을 밝혀냈으며, Parnell, Carraher & Holt(2002)는 참여에 대한 인식을 통해 조직 전략의 효율적인 확산과 의사결정의 효율성을 도모할 수 있다고 언급하기도 하였다. 일반적으로 조직 구성원들은 조직이 마주한 변화가 자신이 참여하지 않은 결정에 의해서라고 판단하는 경우 효과적인 변화를 실천하지 못하는 경향이 있다(Dirks et al., 1996). 이는 변화에 대한 조직 구성원 개인의 의사결정이 조직변화에 대한 이해를 제고하고 그에 대한 통제감과 책임감을 높이는 데 도움이 되기 때문으로 해석할 수 있다. 이 때문에 조직변화 실행과정에서 구성원들을 참여시키는 행위는 학문적·실무적으로 많은 관심을 받아왔다(박혜진, 유태용, 2009).

조직변화 과정에서의 구성원 참여와 관련된 실증 연구들 역시 참여와 조직변화 수용성의 정적 관계를 시사하고 있다. 국외에서는 Erturk(2008)가 근로자 878명을 대상으로 변화에 대한 개방성과 관련 변인을 구명하였는데, 그 결과 조직 구성원의 참여는 변화에 대한 개방성에 직접적인 효과(.146, $p<.01$)를 미치는 것으로 나타났으며, 경영진에 대한 신뢰를 통해 간접적인 효과도 미치는 것으로 나타났다. 250명의 근로자를 대상으로 조직 구성원의 변화저항과 참여의 관계를 연구한 Lines(2006)의 연구결과에서는 두 변인이 서로 부적 상관관계를 가지고 있는 것으로 나타나 조직변화 수용성과 참여가 정적인 관계를 가지고 있을 가능성을 시사하였다. 국내에서는 구성원의 참여에 대하여 조직성구나 효율성과의 관계에 대한 연구는 다수 이루어졌으나 조직변화과정에서의 참여에 대한 연구는 미흡한 상태이다. 다만, 조직 리더의 참여적 리더십과 변화몰입 간의 관계 연구를 통해 조직 변화과정에서 조직변화 수용성과 참여경영의 관계를 유추해볼 수 있는데, 구체적으로 박혜진과 유태용(2009)은 1년 이내에 조직변화를 겪었거나 겪고 있는 기업 근로자 228명을 대상으로 이들의 조직변화지지 행동에 대해 상사의 참여적 리더십이 미치는 영향을 연구한 결과, 상사의 참여적 리더십은 조직변화몰입에 직접적인 효과(.29, $p<.05$)를 미치는 것으로 나타났다.

학계에서 참여적 의사결정의 구인화 연구는 아직 활발히 이루어지지 않은 단계이다. 이 때문에 주로 단일구인에 의한 단순한 측정도구들이 개발되어왔다. 예를 들어 Nyhan(1994)의 경우 의사결정에서의 참여를 측정하기 위한 도구로서 ‘우리 부서의 사람들은 회사의 계획과 의사결정 부분에 참여한다.’와 같은 8개 문항을 개발하였다. Arnold, Arad, Rhoades, & Drasgow(2000) 또한 참여적 의사결정을 측정하기 위한 도구로 ‘우리 회사는 내 팀의 제안을 의사결정 상황에서 활용한다.’와 같은 6개 문항을 개발하였다. 다만, 명확한 구인에 의해서는 아니나 Kahnweiler & Thomson(2000)이 조직 구성원이 기대하고 있는 참여적 의사결정 수준과 실제 수준 그리고 직무 통제 수준으로 구성된 측정도구를 개발하기도 하였다. 이 도구는 국내 연구에서 적용 결과 하위 영역별로 .78에서 .93사이의 높은 신뢰도를 보인 바 있다(황정하, 2004). 다만, 이 도구는 참여적 의사결정의 개념 즉, 의사결정 과정에서 조직 구성원들을 실제로 참여시키는 행위 외에도 기대 수준을 측정하고 있다는 단점이 있다.

다) 조직변화수준

극히 소수이기는 하나 일부 선행연구에서는 조직이 추진하고 있는 변화가 어떤 것인가의 문제(Content)가 변화수용자의 태도에 영향을 줄 수 있다는 연구결과를 보고하고 있다(Oreg et al., 2011). 이러한 연구들은 합병이나 규모 감축과 같은 변화가 다른 변화에 비해 변화저항이 크게 일어난다는 점을 지지하고 있다(Hatcher & Ross, 1991; Johnson et al., 1996; Kiefer, 2005; Morgeson et al., 2006; Pierce & Dunham, 1992). 이는 대개 합병이나 규모감축과 같은 변화가 광범위한 변화를 초래하면서도 개인의 고용안정성이나 직무상황에 부정적인 영향을 미치기 때문인 것으로 해석되고 있다(Kiefer, 2005; Johnson et al., 1996). 이는 반대로 변화에 대한 수용적인 태도를 형성하기 위해서는 변화가 지나치게 광범위하지 않아야 하며 변화의 성격이 개인에게 있어 부정적인 것이 아니어야 함을 의미한다.

한편, 일부 선행연구에서는 특정 변화의 내용이 아니라 변화가 일어나는 정도(Degree)로 연구되기도 하는데 Kiefer(2005)는 조직 내에서 발생하고 있는 각종 변화가 지속적으로 많이 일어나게 되면 구성원 개인으로 하여금 분노, 불신, 좌절감과 같은 부정적 정서를 유발할 수 있다고 보고 하였으며, Caldwell et al(2004)는 변화의 규모(Extent of Change)가 변화가 일어나는 상황과 개인의 변화에 대한 태도 간 관계를 조절할 수 있다고 보고한 바 있고, Lau와 Woodman(1995)의

는 개인이 조직의 변화를 얼마나 의미있고(Meaningful) 중요하게(Salient) 생각하느냐가 개인이 가지고 있는 고유의 성격과 변화 관련 태도 간의 관계를 매개한다는 결과를 보고한 바 있다. 이러한 연구결과 역시 조직변화에 대한 구성원의 긍정적 반응 형성을 위해서는 변화의 규모가 적정해야 하며 어떤 긍정성을 가진 변화이어야 한다는 점을 시사한다고 볼 수 있다.

한편, 앞서 제시한 선행연구들은 어떤 변화가 조직 구성원의 변화에 대한 태도에 영향을 미치는지를 구명하고자 한 연구들로서 서로 다른 두 가지 접근 방식을 취하고 있다. 첫 번째 접근 방식은 특정한 변화의 내용이나 영역이 변화와 관련된 조직 구성원의 행동에 어떻게 영향을 미치는지 분석하는 방식이다. 이러한 방식은 특정 조직에서 일어나고 있는 변화를 한정하고 있는데 이를 위해서는 해당 조직이 특정 변화만을 추진하고 있다는 가정이 수반되어야 한다. 그러나 실질적으로 어떤 조직에서의 변화 내용을 단순화하기에는 매우 제한적이라는 단점이 있어 수준이나 범위 상 매우 다양한 변화가 일어나고 있을 경우 적용이 어려우며 이로 인해 특정 변화가 일어나고 있는 소수의 조직만을 대상으로 연구가 이루어질 수 밖에 없다.

이와 관련하여 Oreg et al(2011) 역시 특정 변화의 내용이 조직 구성원의 태도 형성에 어떤 영향을 주는지를 연구하기 위해서는 해당 변화가 일어나는 조직에서 변화가 일어나기 전후 상황을 비교하거나 각기 다른 변화가 일어나고 있는 조직을 비교하는 방식을 취할 수 밖에 없다고 하면서 이와 다른 접근 방식을 취하는 선행연구들은 변화가 실행되는 내용을 일종의 ‘수준 또는 정도(Degree)’로 파악하여 접근하고 있다고 하였다. 변화의 내용이 가지는 성질보다는 변화의 정도나 수준을 통해 접근하는 방식의 선행연구는 연구의 대상이 되는 조직에서 일어날 수 있는 다양한 변화들을 가능한 한 모두 측정하되 어느 정도의 변화가 일어나고 있는지가 구성원의 변화에 대한 태도에 영향을 미칠 것이라고 가정한다. 이와 같은 접근 방식은 앞서 논한 방식, 즉 특정 변화가 일어나는 조직 상황을 가정하여 접근하는 방식이 특정 조직을 연구 대상으로 한정하는 문제를 극복할 수 있다는 장점이 있다.

다만, 후자의 접근 방식은 조직 내에서 일어나는 가능한 변화의 내용을 측정해야 한다는 어려움이 있는데, 이와 관련하여 조직의 변화 수준을 측정한 선행연구에서는 주로 조직의 경영을 구성하고 있는 요소를 우선 구분하고 이에 대한 변화를 측정하는 방식을 취하고 있다. 예를 들어 Kiefer(2005)는 일반 기업에서 일어날 수 있는 대표적인 조직변화의 내용을 Reilly et al(1993)의 관점에 기초하여 인적자원 또는 경영진 재구성, 합병 및 인수, 자본 재구성 등 14개로 구분하여 조직변화를 측정하고자 하였으며, 김정진(2006)은 조직변화를 경영통제시스템, 조직구조, 프로세

스, 인사시스템 등으로 구분하고 일부영역은 세분화하여 총 53개의 문항을 통해 조직변화를 측정하고자 하였다. 배영태(2002)는 일반 기업이 아닌 지방 행정 기관의 조직변화를 측정하기 위하여 조직 운영의 하위영역을 제시한 7모델(Peters & Waterman, 1982)에 따라 전략(Strategy), 구조(Structure), 시스템(System), 스킬(Skill), 인재(Staff), 관리스타일(Style) 등의 영역 중 공공부문에서 측정가능한 정의를 도출하여 변화 수준을 리커트 척도에 응답하는 형식으로 측정하였다.

이를 종합해 볼 때, 조직변화의 측정은 해당 조직이나 조직을 운영·관리하기 위한 영역을 구분하고, 각 영역에서 일어날 수 있는 변화를 정의하여 문항화하는 방법을 활용할 수 있다고 볼 수 있다. 즉, 조직변화의 측정은 조직 운영을 구성하는 주된 영역에서의 변화를 측정하는 방식으로 접근될 수 있다. 이를 대학조직변화에 적용할 경우, 조직변화의 대상을 대학운영을 구성하고 있는 영역으로 파악하고, 이 영역들의 변화 정도를 측정하는 문항을 활용하여 측정할 수 있다. 대학의 운영을 구성하고 있는 영역과 관련하여 대학운영은 단위 대학의 교육행정과 같은 개념으로 볼 수 있다. 단위 대학의 교육행정을 구성하고 있는 영역은 대체로 대학경영, 교육과정, 수업운영, 교원, 학생, 시설 및 설비, 대외협력의 측면으로 구분되고 있다(강영삼 외, 1985; 권기욱, 1998; 한승록, 김옥주, 2004; Campbell et al., 1966). 이를 고려할 때 대학에서 일어나는 조직변화를 측정하기 위해서는 대학 운영을 구성하는 주된 영역인 대학경영, 교육과정, 수업운영, 교원, 학생, 시설 및 설비, 대외협력 등에서 일어나는 변화를 측정하여 접근할 수 있다.

또한, 위와 같은 영역 내에서 어떤 변화가 일어나는지를 파악하기 위해서는 우선 변화가 일어난 시기를 제한할 필요가 있다. 어떤 조직의 변화내용은 시기적으로 최근 또는 현재 일어나고 있거나 향후 일어날 변화 내용이 다를 수 있는데, 이와 관련하여 선행연구에서는 주로 최근 1년 이내의 변화내용을 대상으로 하고 있으며(김정수, 유태용, 2009; 박혜진, 유태용, 2009; 이상철, 권영주, 2011, 장지선, 탁진국, 2013; Jones et al., 2007, Kiefer, 2005; Oreg, 2006) 극히 소수의 연구들만이 최근 수개월(Cunningham et al., 2002)이나 2년 이상의 기간 동안 일어난 변화내용에 대한 조직 구성원의 태도(김성진, 2013; 박성진, 이선희, 2013; 이재은 외, 2009)를 연구하였다. 이러한 점을 고려하였을 때, 전문대학에서의 조직변화 역시 최근 1년 이내에 일어나는 변화를 중심으로 측정할 필요가 있다. 또한, 전문대학의 변화는 개별 전문대학의 자구적 노력이나 특성화에 의해 발생하기도 하지만 무엇보다도 정부의 전문대학 정책에 의해 많은 영향을 받는다(김영재, 김정기, 2013). 이를 통해 볼 때 전문대학의 조직변화는 상기 7개 영역별로 2014년부터 2015년 사이에 추진된 정부정책 사업, 즉 특성화 전문대학 육성사업, 전문대학 기관평가 인증사업, 대학구조개혁 평가 사업의 주요

지표(고등직업교육평가인증원, 2015; 교육부, 2013; 교육부, 2014)를 고려하여 측정할 필요가 있다 (<표 II-8> 참조).

대학구조개혁 평가 사업의 주요 지표를 대학 운영의 영역별로 고찰한 결과는 다음과 같다. 첫째, 대학경영과 관련하여 상기 사업의 평가지표는 특성화계획이나 중장기 발전계획, 대학 조직개편과 관련된 지표를 제시하고 있는 것으로 나타났다. 둘째, 교육과정과 관련하여 상기 사업의 평가지표 공통적으로 평가하는 지표는 국가직무능력표준 및 직업기초능력에 기반한 교양 및 전공교육과정의 개편실적이나 계획으로 나타났다. 기관평가 인증사업에서는 학사제도 개선, 현장실습교육 지원 체제 및 개선 등의 지표를 평가하였다. 셋째, 수업운영과 관련하여 상기 사업들은 성적관리와 수업관리의 엄정성을 공통적으로 평가하는 것으로 나타났다. 특성화 전문대학 육성사업은 특히 직무능력완성도 평가체제의 구축계획을 지표로 평가하였으며, 대학구조개혁 평가에서는 전임교수의 강의비율과 강의규모의 적절성을 평가한 것으로 나타났다. 넷째, 교원과 관련하여 상기 사업 모두 전임교원 확보율을 공통적으로 평가했던 것으로 나타났다. 특히 기관평가는 이 영역에서 교원의 선발과 평가, 교원 평가, 교원 급여 및 복지, 교원의 역량개발, 교원교육 및 연구지원의 적절성 등을 평가하였다. 다섯째, 학생과 관련하여 상기 사업의 공통 평가지표는 교수학습 또는 기초학습능력 향상을 위한 지원실적이나 계획, 취창업 지원활동 실적인 것으로 나타났다. 특성화 전문대학 육성사업에서는 충원율과 학생이력관리시스템 운영실적 및 계획을 평가하였고, 기관평가 인증사업에서는 학생활동 지원, 학생복지 지원, 학사관리 규정 등의 적절성을 평가하였다. 여섯째, 시설 및 설비와 관련하여 상기 사업들은 공통적으로 교육시설 및 기자재 개선 결과를 평가한 것으로 나타났으며, 기관평가 인증사업에서는 특히 교사시설 확보, 학생복지시설 개선 등의 적절성을 평가한 것으로 나타났다. 일곱째, 대외협력과 관련하여 상기 사업들은 특히 산학협력 성과와 개선의 적절성을 평가지표로 확인한 것으로 나타났다. 기관평가 인증사업은 현장실습 등 국내외 대학 간의 학점 교류를 평가하였으며, 특성화 전문대학 육성사업은 특히 세계로 프로젝트 사업을 통해 해외 취업과 관련된 지표를 평가한 것으로 나타났다.

〈표 II-8〉 전문대학 조직변화의 영역 종합

영역	선행연구				주요 내용 ¹⁾
	Campbell et al(1966)	강영삼 외(1985)	한승록과 김옥주(2004)	권기욱(1998)	
대학 경영	경영 및 재정관리	재무관리 사무관리	재무행정 사무관리	대학경영 대학재정 대학조직	<ul style="list-style-type: none"> 장단기 발전계획 등을 통한 재정운영 지원, 학교 조직 운영 등 최근 중장기 발전/특성화 계획, 특성화에 따른 학과 개편, 사업 운영을 위한 본부 조직 개편 등 강조
교육 과정	교육과정	교육과정	교육과정	교육과정	<ul style="list-style-type: none"> 교육목적의 수립, 교육내용의 선정과 조직 등 지원 최근 NCS 기반 전공교육과정 개편, 직업기초능력 향상 등 교양교과 개편, 현장실습 개편, 수업연한 등 학사제도 유연화 강조
수업 운영	교수	수업운영	교수행정	-	<ul style="list-style-type: none"> 교육운영, 학습지도 및 평가 등 지원 최근 시간강사 강의비율 축소, 강의규모 개선, 수업관리 엄정성 제고, 성적평가 개선 강조 (직무능력성취도 평가 등)
교원	교원인사	인사관리	인사행정	교원 연구	<ul style="list-style-type: none"> 교직원 확보 및 관리 지원 최근 전임교원 확보, 교원 선발 및 평가 적절성, 교원 급여 및 복지, 교원 역량 개발 지원 등 강조
학생	학생인사	-	학생행정	학생	<ul style="list-style-type: none"> 학생의 학교생활 영위 지원 최근 충원율 확보(정원 조정), 기초학습능력 지원, 진로/상담 지원, 취창업 지원, 학생 활동 지원 강화 및 학사관리규정 개선 또는 시스템 운영 강조
시설 및 설비	시설	시설관리	시설행정	시설·설비	<ul style="list-style-type: none"> 교육활동에 필요한 시설물의 설치, 유지, 관리 등 지원 최근 NCS 기반 교육과정 운영에 따른 시설 및 설비 확보, 교사시설 및 교육시설 관리, 학생 복지시설 개선 강조
대외 협력	학교와 지역사회의 관계	지역사회와 관계유지	지역행정	대외협력	<ul style="list-style-type: none"> 대학 운영에 있어 다른 기관과의 상호 이해 및 협동 관계 형성, 활성화 지원 최근 대학 간 교류, 산업체-대학 간 교류, 해외 현장실습/취업 강화 강조

주 1) 최근 강조되는 각 영역별 내용은 특성화 전문대학 육성사업, 전문대학 기관평가 인증사업, 대학구조개혁 평가 사업의 주요 지표에서 제시하는 내용을 재구성

다. 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용

조직변화에 대한 변화수용자(Change Recipient)의 반응과 관련된 지난 60년 간의 연구를 메타 분석한 Oreg et al(2011)은 관련 실증연구가 개인의 조직변화 관련 반응에 대한 다수의 선행변인

을 밝히는 데 초점을 두었다는 점을 지적하면서 이들 선행변인 간의 관계 즉, 변인 간 매개 또는 조절 과정이 밝혀지지 않아 이에 대한 실증연구가 이루어질 필요가 있다고 하였다. 이는 조직변화에 대한 개인의 태도에 영향을 미치는 변인 간의 관계에 대한 탐색적인 연구가 필요함을 시사한다. 이와 관련하여 그간 이루어진 실증연구를 고찰한 결과, Oreg et al이 지적한 바와 같이 그간의 선행연구들은 주로 변화수용성, 변화저항, 변화몰입, 변화준비도 등에 대한 관련 변인들의 영향력만을 구명하는 데 주력하여 왔으며, 극히 소수의 연구만이 개인의 조직변화에 대한 태도에 영향을 미치는 선행변인 간의 관계를 구명하려 한 것으로 나타났다.

구체적으로 관련 선행연구들은 조직 변인이 개인의 기질적 변인이나 조직 및 변화인식 관련 변인을 통해 조직변화 관련 반응에 간접적인 영향을 미치거나 이러한 개인 변인과 조직변화 관련 반응 간의 관계를 조절한다는 연구결과를 보고하고 있다. 예를 들어 조직의 최고 의사결정권자가 가지고 있는 리더십은 조직 구성원의 개방성, 자기효능감, 자기존중감, 내적 통제위치 등을 매개로 개인의 변화몰입이나 준비도에 영향을 미친다는 실증 연구결과가 보고되고 있으며(김해룡, 정현우, 2013; 안주리, 정진철, 2013; 양필성, 최석봉, 2012) 일부 선행연구에서는 리더십이 개인의 개방성, 기질적 변화저항 성향이나 자기존중감이 변화몰입에 미치는 영향을 조절한다는 결과를 보고하고 있다(손향신, 유태용, 2011; Oreg & Berson, 2011). 리더십 외에도 변화관련 정보의 접근성, 커뮤니케이션, 정보공정성과 같은 변화관련 정보의 특성은 개인의 통제위치나 자기효능감, 심리적 소유감 등을 매개로 변화준비도나 수용성에 영향을 준다는 결과가 보고되고 있으며(정진철, 최지원, 2011, 최병권 외, 2011) 변화 상황에서의 의사결정 참여 역시 심리적 소유감 등을 매개로 변화몰입에 간접적인 영향을 미친다는 결과도 보고되고 있다(최병권 외, 2011). 이를 종합해보면, 인구통계적 변인을 제외한 개인 변인과 조직변화 관련 태도에 영향을 미치는 변인 간의 관계는 주로 리더십, 의사결정에서의 참여, 변화관련정보의 접근성과 같은 조직 변인에 의해 직·간접적 영향을 받는다고 볼 수 있다.

이는 일반적으로 조직의 어떤 특정한 상황적 여건이 강해지면 조직에 속한 구성원 개인의 행동은 유사하게 나타날 수 있다는 점(Stewart & Barrick, 2004)에서 이해될 수 있다. 이러한 관점은 개인이 소속된 조직이 강력한 정책이나 전략을 실행하게 되면 개인의 특성(Traits)과 그들의 특정한 반응 양식 간 관계가 약화될 수 있음(Mischel, 1977; Barrick & Mount, 1993; Beaty, Cleveland, & Murphy, 2004)을 강조한다. 예를 들어 Beaty et al(2004)의 연구결과에서는 개인의 직무자율성이나 성격적 특성은 개인의 수행과 직접적인 관계를 갖지만 조직에서 개인이 수행해

야 할 자신의 업무에 대한 정보를 명확히 부여하면 할수록 자율성과 성격적 특성이 개인의 수행과 갖는 관계는 약화되게 되는 것으로 나타났다. 이를 통해 조직변화 상황에서 변화를 추진하는 조직의 다양한 변인이 개인의 기질적 변인과 조직 및 변화인식 차원의 변인과 조직변화에 대한 태도 간의 관계를 조절할 수 있다는 점을 유추할 수 있다. 즉, 개인의 조직변화 수용성과 같은 변인과 관계된 개인 및 조직 변인은 개별적으로 조직변화에 대한 태도에 영향을 줄 수도 있지만 변인 간 상호작용을 통해 영향을 줄 것으로 볼 수 있다.

이상의 논의를 종합해보면, 조직변화 상황에서 개인의 조직변화 수용성과 같은 조직변화에 대한 구성원의 반응에 영향을 미치는 변인에 대한 관계 연구는 그 접근 방식에 있어 단순히 해당 변인의 영향력 뿐 아니라 변인 간의 상호작용을 살펴볼 필요가 있다. 또한, 이와 관련된 실증연구는 기질적 변인 및 조직 및 변화인식 관련 변인과 조직 변인의 상호작용을 보고하고 있다. 다시 말해 개인 변인 중에서도 기질적 변인과 조직 및 변화인식 관련 변인이 조직변화 수용성에 미치는 영향은 조직 변인에 따라 차이가 있을 것으로 예측할 수 있다. 이를 통해 볼 때 전문대학 상황에서 교수의 조직변화 수용성에 영향을 미치는 변인을 구명하는 이 연구에서도 역시 각 변인의 영향력 뿐만 아니라 이들의 상호작용에 따른 효과 역시 구명할 필요가 있으며 이는 특히 실증 연구 결과가 보고되고 있는 기질적 변인 및 조직 및 변화인식 관련 변인의 조직 변인 간의 상호작용을 살펴볼 필요가 있다.

III. 연구방법

1. 연구모형

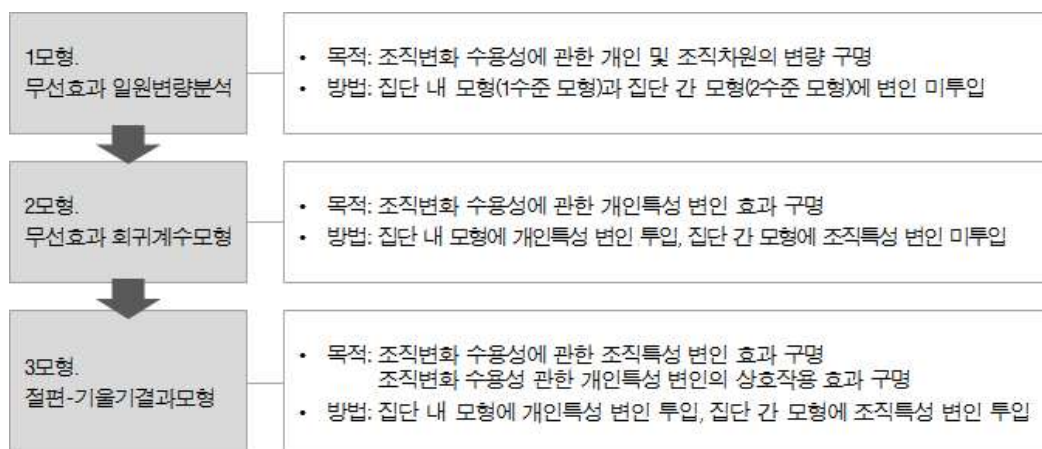
이 연구는 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계를 구명하는데 목적이 있다. 연구의 종속변인은 조직변화 수용성이며, 독립변인은 개인 및 조직 변인이다. 개인 변인은 인구통계적 변인, 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대 등으로 구성된다. 조직 변인은 대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등으로 구성된다.

전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인을 종합적으로 구명함에 있어 개인 변인은 개인을 분석단위로 하며, 조직 변인은 조직을 분석단위로 한다는 점에서 개인 수준(Level 1)과 조직 수준(Level 2)이라는 위계적 수준으로 구분된다. 따라서 개인 변인은 소속된 집단에 관계없이 개인별로 독립적인 특성(점수)을 갖는 변인을 의미하며, 조직 변인은 동일한 집단에 소속된 구성원들은 상호 종속적인 반면 다른 집단의 구성원들과는 독립적인 특성을 갖는 변인을 의미한다(Raudenbush & Bryk, 2002). 즉, 개인 변인은 전문대학 교수의 내재적 특성으로 개인별로 서로 독립적인 특성을 갖고, 개인별로 서로 다른 점수를 갖게 되는 반면, 조직 변인인 대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등은 동일한 전문대학에 소속된 교수들에게 동일한 영향을 미치며, 다른 전문대학에 소속된 교수와는 다른 점수를 갖게 된다. 따라서 개인 변인은 개별 교수에 따라 상이한 값을 갖는 자료이며, 조직 변인은 전문대학별로 하나의 값을 갖는 자료로 구성된다.

Raudenbush & Bryk(2002)는 이러한 2수준 구조의 위계를 가진 데이터를 분석하는 일반적인 회귀모형의 종류를 제시하였는데, 우선 위계적 회귀모형 분석을 실시하기 위한 예비단계로서 무선효과 일원변량분석 모형(One-way ANOVA with Random Effects)이 유용하다고 하였다. 이 모형은 집단 내 모형과 집단 간 모형에 독립변인을 투입하지 않고, 종속변인과 집단 구분만 있는 최소 모형으로 위계모형 분석에 있어 종속 변인이 2수준의 위계구조로 이루어진 각 변인들에 의해 설명 가능한지에 대한 정보를 제공하기 때문이다. 또한 Raudenbush & Bryk은 2수준 변인과 무작위 효과를 확인하기 위한 모델로 평균결과 회귀모형(Means-as-outcomes Regression)을, 1수

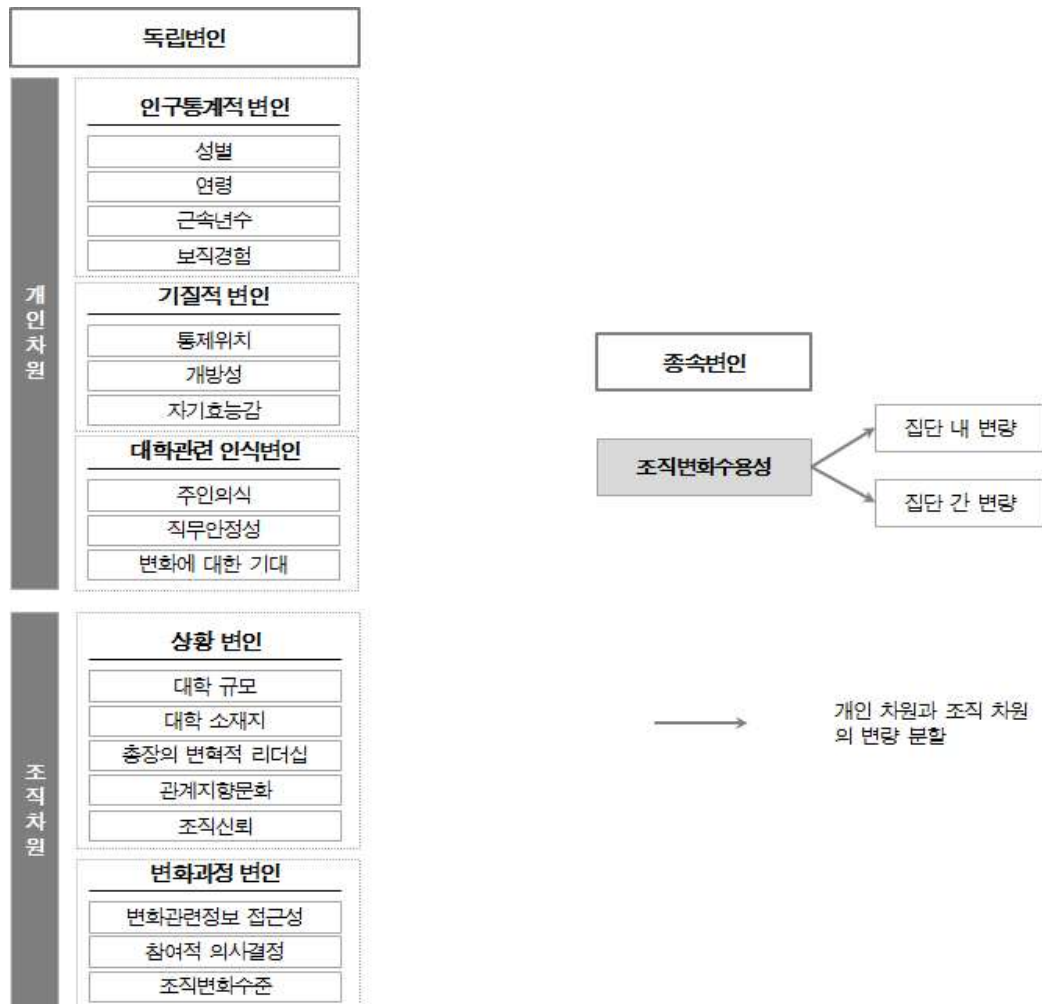
준 변인의 효과를 확인하기 위한 모델로 무선효과 회귀계수 모형(Random-coefficients Regression Model)을 제시하였으며 1수준 변인과 2수준 변인의 효과를 확인하기 위한 모델로 절편기울기-결과 모형(Intercept-and Slopes-as-outcomes)을 제시하였다.

이를 고려하여 이 연구에서는 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 영향력을 구명하기 위해 모형을 순차적으로 설계하였다. 우선 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 영향을 미치는 변인에 조직 변인을 고려하는 것이 유의미할 것이 확인하기 위한 모형으로 무선효과 일원변량 분석 모형(1모형)을 설정하였다. 다음으로 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 영향을 구명하기 위한 모형으로 무선효과 회귀계수 모형(2모형)을 설정하였다. 또한, 조직 변인의 영향을 구명하기 위한 모형으로 절편기울기-결과 모형(3모형)을 설정하였다.



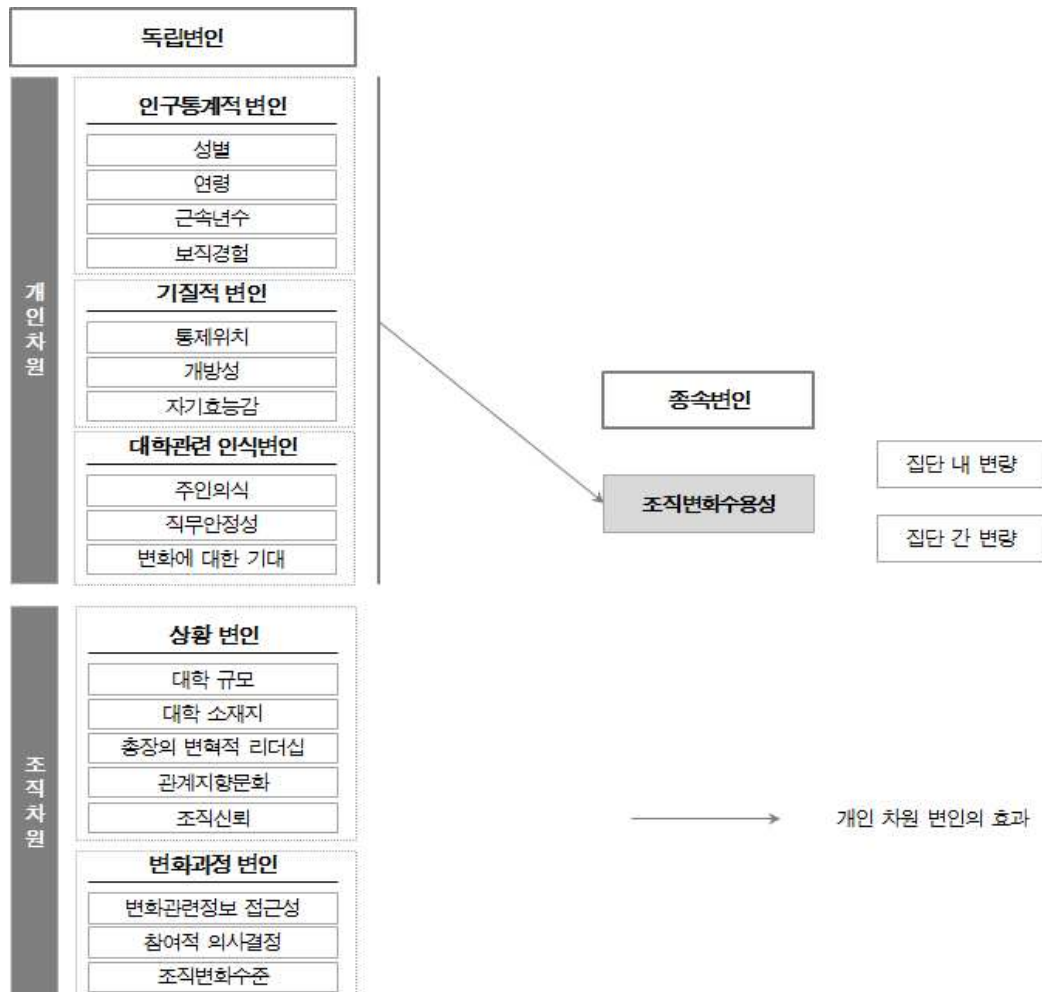
[그림 III-1] 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직변인의 위계적 관계 구명을 위한 순차적 HLM 모형 설정

구체적으로 1모형인 무선효과 일원변량 분석 모형은 집단 내 모형과 집단 간 모형에 독립변인을 투입하지 않고, 종속변인인 조직변화수용성과 집단 구분만 있는 최소 모형이다. 이 모형은 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직차원의 변량 분할과 집단 내 상관계수(ICC)를 도출하여 조직변화 수용성이 조직(전문대학)에 따라 차이가 있는지를 구명하기 위해 설정하였다.



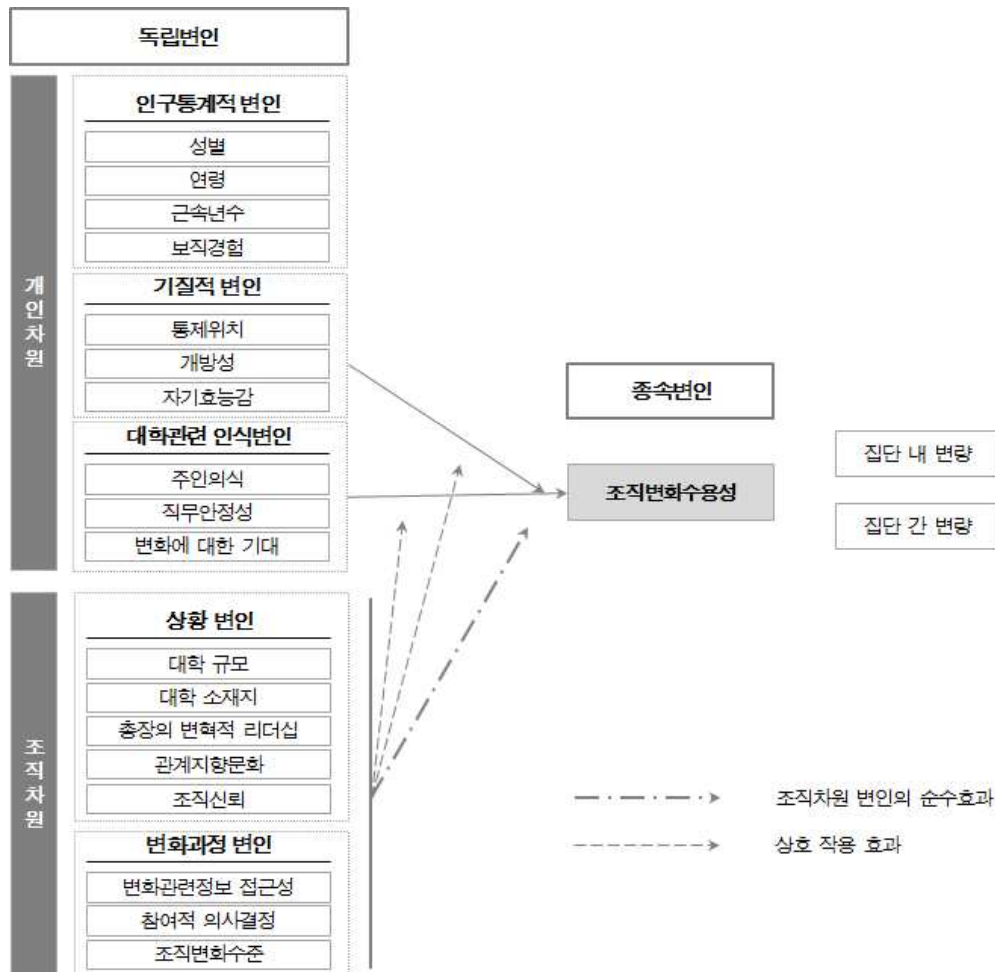
[그림 III-2] 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직차원의 변량 분할을 위한 무선효과 일원변량분석 모형(1모형)

2모형인 무선효과 회귀계수모형은 집단 내 모형에 개인 변인인 변화수용자 특성(인구통계적 변인, 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대) 변인을 투입하고, 집단 간 모형에는 독립변인을 투입하지 않는 모형으로 설정하였다. 이 모형은 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과를 구명하기 위해 설정하였다([그림 III-3] 참조).



[그림 Ⅲ-3] 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과 분석을 위한 무선효과 회귀계수 모형(2모형)

3모형인 절편기울기-결과 모형은 집단 내 모형에 개인 변인 중 기질적 변인과 대학관련 인식 변인을 투입하고, 집단 간 모형에 조직 변인(대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준)을 투입한 모형을 설정하였다. 연구모형은 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 관한 조직 변인의 효과, 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과를 구명하기 위해 설정하였다([그림 Ⅲ-4] 참조).



[그림 III-4] 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 효과 및 개인과 조직 변인의 상호작용 효과 분석을 위한 절편기울기-결과 모형(3모형)

2. 연구대상

이 연구의 대상은 우리나라 전문대학에 재직하고 있는 전임교수이다. 일반적으로 전문대학에 재직하는 교수는 전임교수와 비전임교수로 구분되나 겸임교수의 경우, 소속되어 있는 특정 산업체나 기관에 소속되어 강의 등을 담당하는 교수로서 소속기관이 대학에 한정되지 않으며 상황이 나 필요에 따라 교체가 상시 일어난다. 이는 겸임교수보다는 전임교수가 학교에 소속된 구성원으

로서 조직변화에 의해 직접적인 영향을 받을 수 있음을 의미한다. 이러한 점을 고려하여 이 연구에서는 연구의 대상을 전문대학에 재직 중인 전임교수로 한정하였다.

조사 기간인 2015년 5월에 한국교육개발원으로부터 전문대학과 관련된 공시자료 확인이 가능하였던 기준년도는 2014년도였다. 이를 기준으로 전국의 전문대학은 139개교로서 12,920명의 전임교수가 재직 중이었다. 소재지별 대학 수는 수도권(서울, 인천, 경기)에 소재한 대학이 44개(31.7%)이며, 비수도권에 소재한 대학이 95개(68.3%)로 나타났다. 소재지별 전임교수 수는 수도권에 소재한 대학에 재직하는 교수가 5,327명(41.2%), 비수도권에 소재한 대학에 재직하는 교수가 7,593명(58.8%)으로 나타났다. 성별로는 전체 중 4,621명(35.8%)이 여교수 인 것으로 나타났으며, 계열별로는 인문계열 교수가 1,470명(11.4%), 사회계열 교수가 2,192명(17.0%), 공학계열 교수가 3,677명(28.5%), 자연계열 교수가 1,564명(12.1%), 의약계열 교수가 1,828명(14.0%), 예체능계열 교수가 1,544명(12.0%), 사범(교육)계열 교수가 645명(5.0%)으로 나타났다(한국교육개발원, 2015).

이 연구의 자료분석 방법인 위계적 선형모형 분석을 실시하기 위해서는 개인 뿐만 아니라 집단 수준을 우선 표집하여야 한다. 위계적 선형모형 분석을 위한 집단 수준의 표본 크기는 추정과 표준오차의 정확성을 위해 조직 수준에서 30개 이상의 집단이 필요한 것으로 제시되고 있으나(Kreft, 1996), 적절성을 갖기 위해 얼마나 많은 표본 수를 필요로 하는가에 대한 명확한 지침은 없는 상태이다(Pollack, 1998). 이를 고려하여 집단(대학) 수준의 표본 크기는 40개 대학으로 결정하였다.

개인 수준의 표본 크기 결정에 있어서는 위계적 선형모형 분석을 위하여, 집단을 대표할 수 있는 최소한의 표본 크기를 고려할 필요가 있었다. 개인 차원에서는 집단별로 최소 5명 이상의 자료가 표집 되어야 자료 가공시 나타나는 편의성(Biases)이 감소하기 때문에 조직을 대표하는 집단 자료로 활용할 수 있다(김강호, 2008; Bliese, 1998). 다만, 집단을 많이 확보하였다면 집단 내 개인의 수는 적어도 무방하며, 반대로 개인의 수가 많다면 집단의 수는 적어도 무방함도 제시되고 있다(이혜정, 2012). 대학 및 전문대학 교수를 대상으로 위계적 선형모형 분석을 적용한 선행연구에서는 최소 3명 또는 5명을 기준으로 집단자료로서 활용 가부를 결정하고 있다(김훈호, 박환보, 2011; 김기용, 2010). 이를 고려하여 표집된 개별 대학으로부터 최소 5명 이상의 교수에 대한 자료가 확보될 필요가 있다고 판단하였다.

다음으로 개인 수준의 표본 크기를 결정하기 위하여 전체 모집단 크기에 따른 적정 표본 크기를 고려하였다. Krejcie & Morgan(1970)에 따르면 모집단인 전체 전문대학 교수 수가 12,920명일

때 적정 표본 크기는 375명이다. 이를 충족하기 위해서는 집단 수준에서 표집한 40개 대학에 대해 약 10명 정도의 교수에 대한 자료를 확보해야 하므로 이 연구에서는 자료 회수율 등을 고려하여 약 2배수 즉, 전문대학별로 20명씩 총 800명을 표본 크기로 결정하였다.

표집은 층화군집표집을 활용하여 소재지별 대학 비율에 따라 수도권 소재 전문대학 12개(30.0%), 비수도권 전문대학 28개(70.0%), 총 40개 대학을 표집하였다. 개인(교수) 수준의 표집에서는 전문대학 교수의 보직경험에 따라 재직 중인 대학의 변화를 실행하는 데 차이가 있을 것을 고려하여 보직교수의 비율에 따라 개별 대학의 교수를 표집하였다. 한국교육개발원 교육통계연구센터 내부자료에 따르면 우리나라 전문대학 교수 12,920명 중 3,487명 즉, 29.8%는 본부 보직을 겸직하고 있다(학과장 포함). 이에 따라 이 연구에서는 집단 수준의 40개 대학 표집 후 각 대학의 홈페이지를 통해 전임교수 명단을 작성하고 보직교수와 학과장을 겸직하고 있는 교수를 별도로 구분하여 본부 보직을 겸직하고 있는 교수 6명을 우선 표집하고 본부 보직과 학과장을 겸직하고 있지 않은 교수 14명을 표집하였다.

3. 조사도구

이 연구의 목적 달성을 위한 조사도구로는 질문지를 사용하였다. 질문지는 조직변화 수용성, 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대, 총장의 변혁적 리더십, 조직문화(관계지향문화), 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등을 측정하는 도구와 응답자 일반특성 영역으로 구성하였다(<표 III-1> 참조). 이 연구의 조사도구는 타당성과 신뢰성 확보를 위해 관련 분야의 전문가를 대상으로 타당성 검토와 예비조사를 통해 수정·보완되고 검증과정을 거쳐 본조사에 활용되었다. 활용되었다. 먼저 관련 분야 전문가 대상 타당성 검토는 직업교육을 전공하고, 전문대학 교수를 대상으로 연구를 수행한 경험이 있는 교수 및 연구자 3인과 전문대학 교수 2인을 대상으로 2015년 5월 1일부터 5월 8일까지 실시하였다. 특히 연구자가 개발한 전문대학 교수의 조직변화 수용성 측정도구가 구인별 조작적 정의에 맞게 문항 설정이 이루어졌는지 내용타당도를 검토 받았으며, 그 외에 모든 변인의 측정문항의 진술이나 표현방식이 조사 대상에 부합하도록 적절한지 의견을 조사하고 이를 반영하였다.

〈표 III-1〉 조사도구(질문지) 구성

구분	변인명		문항수	문항번호	
종속 변인	조직변화수용성		조직변화의 필요성 및 적절성 인식	5	Ⅱ -1~5
			조직변화에 대한 긍정적 감정	5	Ⅱ -6~10
			조직변화를 받아들이려는 의지	5	Ⅱ -11~15
독립 변인	개 인 변 인	통제위치	내외적 통제위치 ¹⁾	15	XI-1~15
		개방성	개방성	15	XII-1~15
		자기효능감	자기효능감	10	XIII-1~8
		주인의식	주인의식	7	IX-1~7
		직무안정성	직무유지가능성	5	X -1-5
			직무변화대처능력	3	X -6-8
		변화에 대한 기대	변화에 대한 기대	9	III-1-9
	조 직 변 인	총장의 변혁적 리더십	개인적 배려	3	IV-1-3
			지적자극	3	IV-4-6
			영감적 동기부여	3	IV-7-9
			카리스마	3	IV-10-12
		조직문화	관계지향	4	VII-1-4
			변화지향	4	VII-5-8
			과업지향	4	VII-9-12
			위계지향	4	VII-13~16
		조직신뢰	조직 구성원의 의도에 대한 신념	6	VIII-1-6
			조직 구성원의 행위에 대한 신용	6	VIII-7~12
		변화관련정보 접근성	변화관련정보 접근성	6	V -1-6
		참여적 의사결정	참여적 의사결정	6	VI-1-6
		조직변화수준	대학경영 변화	3	I -1~3
			교육과정 변화	4	I -4~7
			수업운영 변화	4	I -8~11
			교원 변화	5	I -12~16
			학생 변화	6	I -17~22
			시설 및 설비 변화	4	I -23~26
			대외협력 변화	3	I -27~29
		인구통계적 변인		성별, 연령, 근속년수, 보직경험, 보직유무, 소속학과 계열 등	6

주 1) 통제위치 측정도구는 내적통제와 외적통제의 특성을 상황적으로 기술한 2개 문항을 1쌍으로 총 15쌍으로 구성됨.

2) 연구모형에서의 대학의 규모, 소재지는 한국대학교육협의회 대학정보공시센터가 대학알리미 시스템을 통해 제공하는 전문대학별 공시정보를 활용하였음.

예비조사는 4개 대학 40명을 대상으로 5월 18일부터 22일까지 실시하였다. 예비조사에서는 36명의 교수가 응답하였고, 36명의 자료 모두가 분석에 활용되었다. 특히 연구자가 개발한 조직변화 수용성 측정도구의 경우 내적합치도와 구인타당도를 검증하였다. 내적합치도 검증을 위해서 Cronbach α 와 문항-전체 상관계수를 분석하였으며, 구인타당도 검증을 위해서 요인분석을 실시하였다. 그리고 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 측정도구는 내적일치도(Cronbach α)를 검증하였다. 본조사에서는 모든 측정도구에 대하여 최종적으로 내적일치도 계수를 통해 신뢰도를 확인하였으며 조직변화 수용성 측정도구의 경우 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 통해 구인타당성을 최종적으로 확보하였다. 이 때 확인적 요인분석에서 확인적 요인분석에서 요인적재량의 판단 기준은 일반적으로 사회과학에서 0.5이상이면 유의한 문항으로 간주한다는 의견을 참고하였다(김계수, 2010).

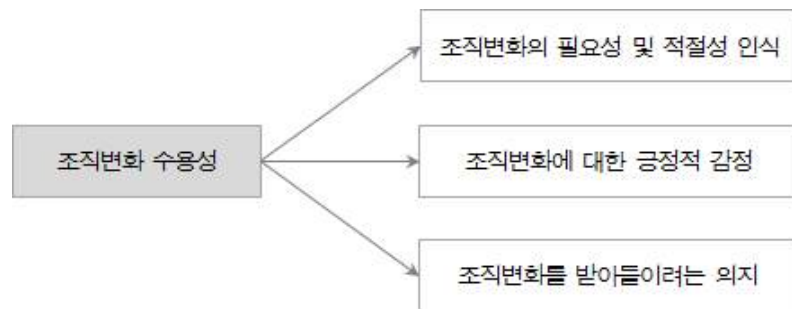
가. 조직변화 수용성 측정도구

이 연구에서는 전문대학 교수의 조직변화 수용성 측정도구를 개발하여 관련 변인과의 관계를 분석하였다. 조직변화 수용성의 개념은 Chauvin(1992), Clarke et al(1996)과 Miller et al(1994)의 개념을 종합하여 “조직변화 수용성은 조직 구성원이 조직 변화의 필요성 및 적절성을 인식하고 변화에 대한 긍정적인 감정을 가지며 변화를 받아들이려는 의지”로 정의하였으며, 이 정의에 터하여 하위 영역을 설정하고 이에 대한 예비문항을 작성하였다. 작성된 문항(안)은 전문가집단의 내용타당도 검토결과에 따라 수정하고 예비조사를 실시한 뒤 본조사에 활용하였다.

1) 구인화 모형

조직변화 수용성에 대한 개념적 구인은 조직변화 수용성에 대한 조작적 정의를 기초로 관련 개념 및 선행연구의 내용을 분석함으로써 설정하였다. 이 연구에서 조직변화 수용성의 개념적 정의는 조직 구성원이 조직 변화의 필요성 및 적절성을 인식하고 변화에 대한 긍정적인 감정을 가지며 변화를 받아들이려는 의지로서 선행연구(Holt et al., 2007; Miller et al., 1994; Wanberg &

Banas, 2000)에서 제시하고 있는 조직변화 수용성 및 관련 개념의 구성요인을 바탕으로 조직변화의 필요성 및 적절성 인식, 조직변화에 대한 긍정적 감정, 조직변화를 받아들이려는 의지 등의 세 가지로 구인화하였다([그림 III-5] 참조).



[그림 III-5] 조직변화 수용성 구인화 모형

2) 예비문항 작성

구인화 모형을 토대로 조직변화 수용성 측정을 위한 예비문항을 작성하였다. 예비문항 작성에서는 하위영역별로 몇 개의 문항을 작성할 것인지가 먼저 논의되어야 한다. 일반적으로 최종 검사에서 하위 영역별로 최소 3개 정도의 문항을 구성할 것을 제안하고 있으므로(Croker & Algina, 1986; Walsh & Betz, 1995), 이 연구에서는 문항개발에 주로 참고한 Miller et al(1994), Waugh & Godfrey(1993), Holt et al(2007)의 문항을 참고하여 하위 영역별로 각각 5개의 예비문항을 작성하였다.

예비문항 작성을 위해서는 앞서 살펴본 조직변화의 필요성 및 적절성 인식, 조직변화에 대한 긍정적 감정, 조직변화를 받아들이려는 의지에 대한 구체적인 개념 정의가 필요한데, 조직변화의 필요성 및 적절성 인식이란 조직이 타당한 이유를 가지고 적절한 변화를 추진하고 있는지를 인식하는 정도를, 조직변화에 대한 긍정적 감정이란 조직변화를 호의적으로 생각하며 이에 대해 동조 또는 찬성하는 정도, 조직변화를 받아들이려는 의지란 제안된 변화를 수용하고 참여하려는 의도나 지향성을 의미한다.

이러한 정의에 따라 측정도구는 조직변화의 필요성 및 적절성 인식 5개 문항, 조직변화에 대한 긍정적 감정 5개 문항, 조직변화를 받아들이려는 의지 5개 문항으로 총 15개문항의 예비문항

이 개발되었다. 개발된 문항에 대하여 지시문과 응답양식을 결정하였다. 지시문은 자신이 처한 조직변화의 실행 이유나 과정이 적절하다고 판단하며 그와 관련된 감정 상태가 긍정적인지, 또한 변화를 받아들일 의향이 있는지에 대해 응답하도록 하였다. 또한, 측정도구의 반응양식은 ‘전혀 그렇지 않다(1)’에서 ‘매우 그렇다(5)’ 등의 5단계 Likert 척도로 구성하였다.

3) 내용타당도 검증

연구자가 선행연구를 통하여 개발한 예비문항이 실제로 전문대학 교수의 조직변화 수용성을 측정하기에 타당한지에 대한 내용타당도를 검토하였다. 내용타당도 검토는 직업교육을 전공하고 전문대학 교수를 대상으로 연구를 수행한 경험이 있는 교수 및 연구자 3인과 전문대학 교수 2인을 대상으로 검토하였다. 검토 결과 최근 전문대학이 상당히 급변하고 있는 대내외적 환경에 놓여 있어 응답 상 혼란이 발생하지 않도록 어떤 변화를 대상으로 하여 응답하여야 할지에 대한 가이드라인이 제공되어야 한다는 점이 지적되었다. 이에 선행연구 고찰 결과 다수의 선행연구가 주로 최근 1년 이내의 변화내용을 대상으로 하고 있어(김정수, 유태용, 2009; 박혜진, 유태용, 2009; 이상철, 권영주, 2011, 장지선, 탁진국, 2013; Jones et al., 2007, Kiefer, 2005; Oreg, 2006) 응답 상 최근 1년 간 변화의 필요성 및 적절성 인식, 변화에 대한 긍정적 감정, 변화를 받아들이려는 의지를 응답할 수 있도록 지시문을 추가하였다. 또한 최근 1년 간 일어난 조직변화수준을 측정하는 도구를 우선 배치함으로써 해당하는 조직변화에 대한 태도를 감안하여 응답할 수 있도록 구성하였다.

질문지 문항과 관련해서는 일부 용어가 응답자별로 다소 상이하게 해석될 수 있다는 수정·보완 의견이 제시되었다. 구체적으로 ‘이득’이라는 용어는 재정적 이익으로 이해되기 쉬우나 변화의 필요성이나 타당성 인식 측면에서 반드시 재정적 이익이 발생하는 변화에 대해서만 타당성이 인정되는 것은 아니므로 ‘재정적·비재정적 이득’이라는 용어로 수정되었다. 또한, 역코딩 문항이 아닌 문항에서 ‘대응하고자 한다.’와 같은 표현은 다소 부정적으로 이해될 수 있어 ‘참여하고자 한다.’라는 용어로 변경하다. 마지막으로 ‘우리 대학이 변화하는 상황을 기꺼이 나의 일에 통합시키려 한다.’와 같이 해석이 모호한 표현은 ‘우리 대학의 변화에 따른 내 역할을 적극적으로 수용하려고 한다.’는 표현으로 수정하였다.

4) 예비조사

예비조사 자료를 통해 문항의 신뢰도 분석, 문항-전체 상관분석, 요인분석을 실시하였다. 조직 변화 수용성 측정도구 15개 문항의 내적일치도 계수는 0.794로 양호하게 나타났으며 7, 9, 14번 문항을 제거할 경우 전체 신뢰도 계수가 증가하는 것 외에는 대체로 낮아지는 것으로 나타났다([부록 2] 참조). 또한, 하위변인별 신뢰도 계수 역시 ‘조직변화의 필요성 및 적절성 인식’이 0.812, ‘조직변화에 대한 긍정적 감정’이 0.784, ‘조직변화를 받아들이려는 의지’가 0.776 등으로 비교적 양호한 것으로 나타났다.

또한, 문항의 변별도를 판단하기 위해 문항-전체 상관분석을 실시하였다. 문항-전체 상관분석은 조직변화 수용성을 측정하는 15개 문항의 총점과 개별 문항간의 상관관계 분석을 통해 이루어졌다. 문항 간 내적 합치도가 높으면 개별 문항과 전체 총점과의 상관관계수가 높아야 한다. 분석결과 7번과 9번 문항을 제외한 문항에서 보통 수준의 유의미한 상관관계가 나타났으며, 14번 문항의 경우 유의미한 상관관계가 나타나긴 하였으나 상관관계수가 0.392로 낮은 상관관계를 보였다([부록 2] 참조).

또한, 문항의 구인타당도를 검증하기 위하여 탐색적 요인분석을 실시하였다. 탐색적 요인분석에서는 주성분 분석(Principal Component Analysis)과 직교회전의 하나로 요인의 분석을 극대화하는 장점을 가진 베리맥스 방식을 활용하여 요인구조를 파악하고, 문항별 요인적재량을 조사하여 부적절하다고 판단되는 문항은 수정하였다. 탐색적 요인분석 결과의 요인 적재값을 기준으로 한 유의도 판단은 일반적으로 사회과학 연구에서는 요인 적재값이 0.4이상이면 유의한 변인으로 간주하고 있으므로, 이 기준을 따라 요인의 구인타당도를 검증하였다.

예비조사에서 수집한 자료를 통해 탐색적 요인분석을 실시한 결과, 연구자가 설정한 하위개념과 달리 ‘조직변화의 필요성 및 적절성 인식’, ‘조직변화에 대한 긍정적 감정’, ‘조직변화를 받아들이려는 의지’의 3개 요인과 1개 요인이 추가적으로 추출되었으며, 요인적재값은 0.40 이상의 높은 부하량을 나타냈다. 또한, 분산에 대한 누적 설명비율은 78.697%로 나타났다([부록 2] 참조). 연구자가 설정한 하위요인에 적재되지 않고 개별 요인에 가장 높게 적재되는 문항은 7번 문항과 9번 문항인 것으로 나타났다.

예비조사 분석 결과를 바탕으로 7번, 9번, 14번 문항의 신뢰도, 변별도 및 타당도가 모두 부적절한 것으로 나타났다. 7번과 9번 문항은 조직변화를 호의적으로 생각하며 이에 대해 동조 또는

찬성하는 정도를 측정하는 문항으로서 각각 ‘우리 대학에서 일어나는 변화에 대해 불안을 느낀다.’, ‘우리 대학의 변화로 인해 스트레스를 받고 있다.’로 기술되어 있었다. 신뢰도와 변별도가 부적절하게 나타난 원인에 대한 검토 결과 불안을 느끼거나 스트레스를 받지 않는 상태가 곧 호의적이거나 동조 또는 찬성하는 상태와 같지는 않은 것으로 판단되었다. 이에 측정하고자 하는 내용 즉, 조직변화에 대한 호의적 감정과 찬성 상태에 보다 밀접히 연관될 수 있도록 각각 ‘우리 대학에서 일어나는 변화에 대해 호의적이다.’, ‘우리 대학의 변화를 싫어한다.’로 수정하였다. 14번 문항의 경우, ‘우리 대학의 변화에 대해 저항적이다.’로 기술된 역코딩 문항으로서 ‘저항적’이라는 표현이 다른 문항에 비해 다소 과도하게 강한 어조로 해석될 여지가 있으며 같은 요인(조직변화를 받아들이려는 의지)의 다른 문항과 다른 의미로 해석될 수 있는 것으로 판단되어 ‘우리 대학의 변화에 따르고자 한다.’로 수정하였다.

5) 본조사

본조사에서는 최종적으로 개발된 15개 문항에 대하여 신뢰도 분석과 확인적 요인분석(Confirmatory Factor Analysis)을 실시하였다. 먼저 조직변화 수용성 15문항에 대한 신뢰도 분석 결과 신뢰도 계수(Alpha)는 0.973으로 양호하게 나타났으며, 하위요인별 신뢰도 역시 ‘조직변화의 필요성 및 적절성 인식’이 0.945, ‘조직변화에 대한 긍정적 감정’이 0.920, ‘조직변화를 받아들이려는 의지’가 0.955 등으로 비교적 양호한 것으로 나타났다.

또한, 조직변화 수용성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-2>와 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 각 하위변인에 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 하위요인별 요인적재량(표준화 계수)은 ‘조직변화의 필요성 및 적절성 인식’이 0.796~0.918, ‘조직변화에 대한 긍정적 감정’이 0.562~0.924으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 문항 9번의 표준화 계수가 다른 문항에 비해 상대적으로 낮은 수치를 보였으나, 일반적으로 0.5이상인 경우 타당성을 확보할 수 있으므로 문항을 제거하지 않고 그대로 활용하였다. ‘조직변화를 받아들이려는 의지’ 요인에 대한 요인적재량은 0.811~0.943으로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, GFI값만이 0.9이상이며 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.08로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 조직변화 수용성 측정도구의 신뢰도와 구인타당성은 모두 확보 되었다고 할 수 있다.

〈표 III-2〉 조직변화 수용성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R. ²⁾
조직변화의 필요성 및 적절성 인식				
문항 01	0.849	0.796	0.039	21.985***
문항 02	0.867	0.814	0.038	22.905***
문항 03	1.018	0.914	0.035	29.178***
문항 04	0.966	0.918	0.033	29.551***
문항 05	1.000	0.880	-	-
조직변화에 대한 긍정적 감정				
문항 06	0.991	0.906	0.031	32.381***
문항 07	1.153	0.867	0.040	28.609***
문항 08	1.115	0.869	0.039	28.802***
문항 09	0.735	0.562	0.055	13.413***
문항 10	1.000	0.924	-	-
조직변화를 받아들여려는 의지				
문항 11	1.084	0.943	0.038	28.478***
문항 12	1.000	0.907	0.038	26.309***
문항 13	1.047	0.917	0.039	26.936***
문항 14	0.992	0.811	0.046	21.513***
문항 15	1.000	0.849	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2 = 714.638(df=87, p=0.000)$, RMR=0.030, GFI=0.824, NFI=0.909, IFI=0.919, CFI=0.919

2) ***: $p < 0.001$

나. 개인 변인 측정도구

1) 통제위치

통제위치란 성격 변인 중 하나로 개인이 외부환경을 통제할 수 있다고 믿는 정도를 말한다(Rotter, 1966). 이 연구에서는 Rotter(1966)의 도구를 우리나라의 실정에 맞게 변안한 차재호, 공정자, 김철수(1973)의 측정도구로 전문대학 교수의 통제위치를 측정하였다. 이 도구는 내적통제와 외적통제의 특성을 상황적으로 기술한 2개 문항을 1쌍으로 총 15쌍으로 구성되어 있다. 응답형식은 1쌍의 2개 문항 중 하나를 강제로 선택하는 형태로 외적통제에 해당하는 문항에 대해 응답

시 1점을 가산하여 8점 이상은 외적통제, 7점 이하는 내적통제로 해석하였다.

통제위치 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 통제위치 15개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α) 계수는 0.652로 약간 낮게 나타났으나 두 개 기술문 중 하나를 선택하는 응답양식의 특성과 응답자 수를 고려하여 비교적 양호한 것으로 판단하였다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 통제위치 15문항 전체의 신뢰도 계수는 0.703으로 양호한 것으로 나타났다.

2) 개방성

개방성이란 개인의 창의성, 상상력, 새로운 것에 대한 선호, 탐구성 등 개인이 지적 자극, 변화, 다양성을 좋아하는 정도로서(Goldberg, 1993) 심미성, 지적호기심, 창조성, 비판습성 등으로 구성되어 있다. 이 연구에서는 Goldberg(1999)의 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 번안하여 전문대학 교수의 개방성을 측정하였다. 이 도구는 단일구인으로 총 15개 문항이 활용되었으며 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

개방성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 개방성 15개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α) 계수는 0.781로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 개방성 15문항 전체의 신뢰도 계수는 0.910로 양호한 것으로 나타났다.

또한, 개방성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-3>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.566~0.769로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, NFI값만이 0.9이상이며 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.03으로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 개방성 측정도구의 신뢰도와 구인타당성은 모두 확보 되었다고 할 수 있다.

〈표 Ⅲ-3〉 개방성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R ²
문항 01	1.120	0.666	0.099	11.333***
문항 02	1.039	0.630	0.096	10.877***
문항 03	1.048	0.566	0.104	10.033***
문항 04	1.210	0.692	0.104	11.639***
문항 05	0.892	0.593	0.086	10.398***
문항 06	1.084	0.640	0.099	11.005***
문항 07	1.037	0.576	0.102	10.175***
문항 08	1.089	0.695	0.093	11.677***
문항 09	1.346	0.769	0.108	12.504***
문항 10	1.425	0.619	0.133	10.737***
문항 11	1.171	0.718	0.098	11.946***
문항 12	1.117	0.609	0.105	10.618***
문항 13	1.081	0.608	0.102	10.601***
문항 14	1.093	0.607	0.103	10.584***
문항 15	1.000	0.592	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2 = 344.440(df=90, p=0.000)$, RMR=0.029, GFI=0.910, NFI=0.877, IFI=0.906, CFI=0.906

2) ***: $p < 0.001$

3) 자기효능감

자기효능감이란 과업을 수행할 수 있는 자신의 능력에 대한 개인적인 믿음으로(Bandura, 1977) 이론적으로 단일구인의 개념으로서 하위요인이 존재하지 않으나 이 때문에 많은 연구적 한계가 제기되어왔다. 이 연구에서는 Lee, Schwarzer, & Jerusalem(1994)의 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 보완하여 전문대학 교수의 자기효능감을 측정하였다. 이 도구는 단일구인으로 총 10개 문항이 활용되었다. 이 측정도구는 1-4점 Likert scale을 활용하고 있으나 일반적으로 5점 Likert scale이 일반적이라는 점과 설문지의 일관성이 유지되어야한다는 점에서 변경이 필요하다고 판단되었다(오창환, 2009). 이에 따라 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

자기효능감 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 자기효능감 10개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α)계수는 0.845로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하

여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 자기효능감 10문항 전체의 신뢰도 계수는 0.904로 양호한 것으로 나타났다.

또한, 자기효능감 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-4>와 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.542~0.847로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, NFI값만이 0.9이상이며 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.01로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 자기효능감 측정도구의 신뢰도와 구인타당성은 모두 확보 되었다고 할 수 있다.

<표 III-4> 자기효능감 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R ²⁾
문항 01	0.993	0.628	0.079	12.620***
문항 02	0.960	0.635	0.075	12.754***
문항 03	0.992	0.542	0.091	10.906***
문항 04	0.887	0.575	0.077	11.566***
문항 05	1.127	0.750	0.075	15.052***
문항 06	1.219	0.744	0.082	14.928***
문항 07	1.164	0.771	0.075	15.470***
문항 08	1.211	0.847	0.072	16.939***
문항 09	1.146	0.823	0.070	16.478***
문항 10	1.000	0.710	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2 = 246.844(df=35, p=0.000)$, RMR=0.023, GFI=0.901, NFI=0.896, IFI=0.910, CFI=0.909

주 2) ***: $p<0.001$

4) 주인의식

주인의식이란 개인이 조직과 자신을 동일시하거나 자신의 소유로 느껴 기꺼이 조직에 기여하려는 심리적 상태로서(Pierce et al., 2001) 주로 단일구인으로 연구된다. 이 연구에서는 van Dyne & Pierce(2004)의 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 변안하여 전문대학 교수의 소속 대학에 대한 주인의식을 측정하였다. 이 도구는 단일구인으로 총 7개 문항이 활용되었으며 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

주인의식 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 주인의식 7개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α)계수는 0.895로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 주인의식 7문항 전체의 신뢰도 계수는 0.960로 양호한 것으로 나타났다.

또한, 주인의식 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-5>와 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.818~0.981로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, GFI값만이 0.9이상이며 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.07으로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 주인의식 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-5> 주인의식 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R ²⁾
문항 01	1.106	0.966	0.037	30.043***
문항 02	1.004	0.829	0.045	22.398***
문항 03	0.944	0.818	0.043	21.886***
문항 04	1.151	0.981	0.037	31.038***
문항 05	0.965	0.831	0.043	22.471***
문항 06	0.980	0.835	0.043	22.678***
문항 07	1.000	0.844	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2 = 317.370(df=14, p=0.000)$, RMR=0.043, GFI=0.833, NFI=0.917, IFI=0.920, CFI=0.920

주 2) ***: $p<0.001$

5) 직무안정성

직무안정성이란 조직 구성원들이 미래에 현재의 직무를 유지할 수 있을지를 확인하는 정도로 서(De Witte & Naswall, 2003) 직무유지가능성과 직무변화대처능력으로 구성되어 있다. 이 연구에서는 박계두(2001)의 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 보완하여 전문대학 교수의 직무안정성을 측정하였다. 이 도구는 직무유지가능성과 직무변화대처능력 등 2가지 영역으로 구성되며, 각각 5

개, 3개 문항으로 총 8개 문항이 활용되었고 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

직무안정성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무안정성 8개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α)계수는 0.882로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 세부요인별 신뢰도는 직무유지 가능성 0.759, 직무변화 대처능력 0.904로 역시 양호하게 나타났다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 직무안정성 8문항 전체의 신뢰도 계수는 0.854로 양호한 것으로 나타났으며 세부요인별 신뢰도는 직무유지 가능성 0.839, 직무변화 대처능력 0.870으로 역시 양호하게 나타났다.

또한, 직무안정성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-6>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.509~0.947로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, RMR값만이 0.05이하이며 0에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.002로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 직무안정성 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-6> 직무안정성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R ²⁾
직무유지 가능성				
문항 01	1.622	0.947	0.126	12.828***
문항 02	0.883	0.509	0.102	8.652***
문항 03	1.422	0.891	0.113	12.615***
문항 04	1.103	0.691	0.100	10.996***
문항 05	1.000	0.551	-	-
직무변화 대처능력				
문항 06	1.293	0.888	0.068	18.997***
문항 07	1.166	0.815	0.065	18.005***
문항 08	1.000	0.795	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2 = 171.297(df=19, p=0.000)$, RMR=0.052, GFI=0.918, NFI=0.914, IFI=0.923, CFI=0.923

주 2) ***: $p<0.001$

6) 변화에 대한 기대

변화에 대한 기대란 조직 구성원이 변화의 실행으로부터 이익을 얻을 수 있다고 느끼는 정도로서(Holt et al., 2007) 주로 단일구인으로 연구된다. 이 연구에서는 Holt et al(2007)의 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 변안하여 전문대학 교수의 변화에 대한 기대를 측정하였다. 이 도구는 단일구인으로 총 9개 문항이 활용되었으며 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

변화에 대한 기대 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 변화에 대한 기대 9개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α)계수는 0.739로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 변화에 대한 기대 9문항 전체의 신뢰도 계수는 0.910로 양호한 것으로 나타났다.

또한, 변화에 대한 기대 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-7>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.504~0.804로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 다만, GFI값만이 0.09이상이며 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.02로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 변화에 대한 기대 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

<표 III-7> 변화에 대한 기대 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R ²
문항 01	1.207	0.668	0.147	8.224***
문항 02	1.050	0.512	0.146	7.188***
문항 03	1.568	0.803	0.177	8.839***
문항 04	1.845	0.802	0.209	8.834***
문항 05	1.592	0.804	0.18	8.843***
문항 06	1.424	0.783	0.162	8.762***
문항 07	1.422	0.534	0.193	7.365***
문항 08	0.939	0.504	0.143	6.574***
문항 09	1.000	0.512	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2=303.928(df=27, p=0.000)$, RMR=0.037, GFI=0.888, NFI=0.904, IFI=0.914, CFI=0.914

주 2) ***: $p<0.001$

다. 조직 변인 측정도구

1) 총장의 변혁적 리더십

변혁적 리더십이란 조직구성원의 가치, 열망에 영향을 미치고 그들의 고차원적인 자아실현의 욕구를 활성화시키며 조직의 목적을 위해 개인의 이익을 초월하도록 하는 리더 행동으로서(Bass & Avolio, 1990) 카리스마, 영감적 동기부여, 개별적 배려, 지적자극으로 구성되어 있다. 이 연구에서는 이화용(2004)의 측정도구를 활용하여 전문대학의 총장 변혁적 리더십을 측정하였다. 이 도구는 카리스마, 영감적 동기부여, 개인적 배려, 지적자극 등의 4 가지 영역으로 구성되며, 각각 3개 문항으로 총 12개 문항이 활용되었고 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

변혁적 리더십 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 변혁적 리더십 12개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α)계수는 0.923로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 세부요인별 신뢰도는 카리스마 0.817, 영감적 동기부여 0.856, 개인적 배려 0.887, 지적자극 0.819로 역시 양호하게 나타났다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 변혁적 리더십 12문항 전체의 신뢰도 계수는 0.966으로 양호한 것으로 나타났으며 세부요인별 신뢰도는 카리스마 0.887, 영감적 동기부여 0.955, 개인적 배려 0.929, 지적자극 0.914로 역시 양호하게 나타났다.

또한, 변혁적 리더십 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-8>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.792~0.945로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, GFI값만이 0.9이상이면서 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.05로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 변혁적 리더십 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

〈표 III-8〉 변혁적 리더십 측정도구의 확인적 요인분석 결과

	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R. ²⁾
카리스마				
문항 01	0.871	0.792	0.040	21.592***
문항 02	0.895	0.877	0.034	26.245***
문항 03	1.000	0.902	-	-
영감적 동기부여				
문항 04	0.994	0.944	0.025	40.435***
문항 05	0.972	0.931	0.025	38.350***
문항 06	1.000	0.944	-	-
개인적 배려				
문항 07	1.055	0.898	0.038	27.455***
문항 08	1.210	0.945	0.039	30.798***
문항 09	1.000	0.876	-	-
지적자극				
문항 10	1.109	0.869	0.044	25.418***
문항 11	1.107	0.924	0.038	28.962***
문항 12	1.000	0.873	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2 = 674.535(df=48, p=0.000)$, RMR=0.039, GFI=0.851, NFI=0.908, IFI=0.905, CFI=0.904

주 2) ***: $p<0.001$

2) 관계지향문화

조직문화는 구성원의 집단을 조직화하고 통합하는 공유가치, 상징, 의미, 신념, 가정의 총합을 의미하는 것으로 일반적으로 Quinn & Mcgrath(1985)의 경쟁가치 모형에 따라 관계지향문화, 변화지향문화, 과업지향문화, 위계지향문화로 구분되며 관계지향문화는 그 중에서도 구성원들에 대한 인간적 배려, 가족적 분위기, 팀워크를 통한 참여, 충성, 사기 등의 가치를 중시하는 조직문화를 의미한다(Quinn & Mcgrath, 1985). 이 연구에서는 김막래(2009)의 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 보완하여 전문대학의 관계지향문화를 측정하였다. 이 도구는 각 하위문화 유형별로 각각 4개 문항, 총 16개 문항이 활용되었으며 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

관계지향문화 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 하위영역별로 관계지향 0.797, 변화지향 0.847, 과업지향 0.816, 위계지향 0.748로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 조직문화 16문항 전체의 세부요인별 신뢰도는 관계지향 0.899, 변화지향 0.881, 과업지향 0.854, 위계지향 0.880으로 역시 양

호하게 나타났다.

또한, 조직문화(관계지향문화) 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-9>와 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적 재량(표준화 계수)은 0.624~0.932로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다.

<표 III-9> 조직문화 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R ²⁾
관계지향				
문항 01	0.961	0.835	0.049	19.433***
문항 02	0.982	0.877	0.048	20.571***
문항 03	1.022	0.806	0.055	18.596***
문항 04	1.000	0.805	-	-
변화지향				
문항 05	1.094	0.927	0.049	22.166***
문항 06	0.797	0.724	0.048	16.730***
문항 07	0.827	0.756	0.047	17.710***
문항 08	1.000	0.821	-	-
과업지향				
문항 09	0.914	0.703	0.055	16.712***
문항 10	0.846	0.717	0.049	17.137***
문항 11	0.874	0.749	0.048	18.189***
문항 12	1.000	0.932	-	-
위계지향				
문항 13	0.732	0.624	0.053	13.734***
문항 14	1.111	0.911	0.050	22.132***
문항 15	1.169	0.888	0.054	21.628***
문항 16	1.000	0.808	-	-

주 1) 관계지향 요인분석 적합도 지수: $\chi^2=17.925(df=2, p=0.000)$, RMR=0.016, GFI=0.981, NFI=0.983, IFI=0.985, CFI=0.985

주 2) 변화지향 요인분석 적합도 지수: $\chi^2=17.239(df=2, p=0.000)$, RMR=0.021, GFI=0.982, NFI=0.983, IFI=0.985, CFI=0.985

주 3) 과업지향 요인분석 적합도 지수: $\chi^2=55.047(df=2, p=0.000)$, RMR=0.040, GFI=0.942, NFI=0.937, IFI=0.939, CFI=0.939

주 4) 위계지향 요인분석 적합도 지수: $\chi^2=15.528(df=2, p=0.000)$, RMR=0.018, GFI=0.983, NFI=0.985, IFI=0.987, CFI=0.987

주 5) ***: $p<0.001$

3) 조직신뢰

조직신뢰란 조직이 충분한 능력을 가지고 있으며 조직의 행위나 의도가 구성원의 일반적 상식과 기대에 어긋나지 않을 것이라고 믿는 정도로서(박광국 외, 1999; 최동주 외, 2010) 조직 구성원들의 의도에 대한 믿음과 행위에 대한 자신감으로 구성되어 있다. 이 연구에서는 Cook & Wall(1980)의 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 번안하여 전문대학 교수의 조직신뢰를 측정하였다. 이 도구는 조직 구성원들의 의도에 대한 믿음, 행위에 대한 자신감 등 2가지 영역으로 구성되며, 각각 6개 문항으로 총 12개 문항이 활용되었고 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

조직신뢰 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 조직신뢰 12개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α)계수는 0.789로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 세부요인별 신뢰도는 조직 구성원들의 의도에 대한 믿음 0.811, 조직 구성원들의 행위에 대한 자신감 0.799로 역시 양호하게 나타났다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 조직신뢰 12문항 전체의 신뢰도 계수는 0.953으로 양호한 것으로 나타났으며 세부요인별 신뢰도는 조직 구성원들의 의도에 대한 믿음 0.930, 조직 구성원들의 행위에 대한 자신감 0.923으로 역시 양호하게 나타났다.

또한, 조직신뢰 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-10>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.772~0.886으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, GFI값만이 0.9이상이며 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.05으로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 조직신뢰 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

〈표 III-10〉 조직신뢰 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R. ²⁾
조직 구성원의 의도에 대한 신념				
문항 01	1.015	0.886	0.044	22.923***
문항 02	1.005	0.844	0.047	21.270***
문항 03	1.078	0.864	0.049	22.029***
문항 04	0.892	0.788	0.046	19.223***
문항 05	1.010	0.810	0.051	19.996***
문항 06	1.000	0.817	-	-
조직 구성원의 행위에 대한 신용				
문항 07	0.946	0.772	0.052	18.269***
문항 08	0.876	0.794	0.046	18.973***
문항 09	0.953	0.842	0.046	20.619***
문항 10	1.015	0.847	0.049	20.814***
문항 11	1.056	0.862	0.050	21.327***
문항 12	1.000	0.807	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2=419.475(df=53, p=0.000)$, RMR=0.027, GFI=0.853, NFI=0.911, IFI=0.921, CFI=0.921

주 2) ***: $p<0.001$

4) 변화관련정보 접근성

변화관련정보 접근성이란 어떤 변화가 일어날 지와 그 변화가 조직에 어떤 영향을 미칠 것인지에 대한 정보(Wanberg & Banas, 2000)의 제공과 관련하여 해당 정보의 양과 질 그리고 제공 시점의 적시성으로서(박성진, 이선희, 2013; Miller et al., 1994) 주로 단일구인으로 연구된다. 이 연구에서는 Miller et al(1994)의 측정도구를 전문대학 상황에 맞게 번안하여 전문대학의 변화관련정보 접근성을 측정하였다. 이 도구는 단일구인으로 총 6개 문항이 활용되었으며 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

변화관련정보 접근성 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 변화관련정보 접근성 6개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α)계수는 0.896로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 변화관련정보 접근성 6문항 전체의 신뢰도 계수는 0.929로 양호한 것으로 나타났다.

또한, 변화관련정보 접근성 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-11>과

같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.744~0.906로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타나 변화관련정보 접근성 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

〈표 III-11〉 변화관련정보 접근성 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R ²
문항 01	1.020	0.834	0.050	20.350***
문항 02	0.812	0.744	0.047	17.393***
문항 03	1.124	0.813	0.057	19.629***
문항 04	1.141	0.906	0.050	22.916***
문항 05	1.181	0.882	0.054	22.042***
문항 06	1.000	0.806	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2 = 95.229(df=9, p=0.000)$, RMR=0.021, GFI=0.930, NFI=0.955, IFI=0.959, CFI=0.959

주 2) ***: $p < 0.001$

5) 참여적 의사결정

참여적 의사결정이란 조직이 당면한 문제를 해결하기 위한 여러 행동대안 중에서 조직 구성원들의 참여를 통해 행정의 목적을 능률적이고 효율적으로 달성하기 위한 최선의 방안을 선택하고 실행에 옮겨 그 결과를 평가하고 환류시키는 과정으로(Magjuka, 1990) 주로 단일구인으로 연구된다. 이 연구에서는 Arnold et al(2000)의 측정도구를 활용하여 전문대학의 참여적 의사결정을 측정하였다. 이 도구는 6개 문항으로, 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

참여적 의사결정 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 참여적 의사결정 6개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α)계수는 0.839로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 따라서 본조사에서는 문항의 표현만을 응답자가 이해하기 쉽도록 일부 수정하여 활용하였다. 본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 참여적 의사결정 6문항 전체의 신뢰도 계수는 0.925으로 양호한 것으로 나타났다.

또한, 참여적 의사결정 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-12>와 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인

적재량(표준화 계수)은 0.726~0.903으로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, GFI값만이 0.9이상이면서 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.02로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 참여적 의사결정 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

〈표 III-12〉 참여적 의사결정 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R ²⁾
문항 01	1.368	0.824	0.079	17.264***
문항 02	1.211	0.901	0.064	18.941***
문항 03	1.337	0.903	0.070	18.991***
문항 04	1.030	0.777	0.063	16.225***
문항 05	1.145	0.823	0.066	17.241***
문항 06	1.000	0.726	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2 = 168.530(df=9, p=0.000)$, RMR=0.027, GFI=0.887, NFI=0.921, IFI=0.925, CFI=0.925

주 2) ***: $p<0.001$

6) 조직변화수준

조직변화수준이란 전문대학에서 일어나는 조직변화의 정도를 의미한다. 이 변인은 연구자가 개발한 측정도구를 활용하여 전문대학의 조직변화수준을 측정하였다. 측정문항은 대학 운영의 구성요소를 제시한 선행연구를 종합하여 대학경영, 교육과정, 수업운영, 교원, 학생, 시설·설비, 대외협력 등의 영역을 기준으로 각 영역별로 일어날 수 있는 변화의 내용을 2014년부터 2015년까지 추진되었던 주요 정책 사업 즉, 특성화 전문대학 육성사업, 전문대학 기관평가 인증사업, 대학 구조개혁 평가 사업의 평가지표를 참고하여 개발하였다. 이 도구는 하위영역 7개에 대해 총 29개 문항으로 응답범위는 1-5점 Likert scale로 구성하였다.

연구자가 개발한 예비문항이 실제로 전문대학 교수의 조직변화 수용성을 측정하기에 타당한지에 대한 내용타당도를 검토하였다. 내용타당도 검토는 직업교육을 전공하고 전문대학 교수를 대상으로 연구를 수행한 경험이 있는 교수 및 연구자 3인과 전문대학 교수 2인을 대상으로 검토하였다. 검토 결과 현장실습 프로그램 개선과 있어 프로그램 운영은 실질적으로 현장실습 산업체에서 담당하고 있어 학교 측면에서의 변화는 주로 관련 규정이나 자원을 보완하는 측면에서 발생

한다는 점이 지적되었다. 이에 기존의 ‘현장실습 프로그램을 개선하고 있다.’는 지시문은 ‘현장실습 관련 규정 및 자원을 보완하고 있다.’로 수정하였다. 또한, 교육과정 변화 중 시간강사의 강의 비율을 낮추는 변화와 관련하여 연구자가 긍정문으로 이를 구성한 ‘전임교수의 강의담당 비율을 증가시키고 있다.’라는 지시문에 대해서도 수정이 필요한 것으로 지적되었다. 구체적으로 지적된 사항은 시간강사의 강의비율을 축소시키는 것과 관련된 평가지표들은 단순히 전임교수의 강의담당 비율을 확대시키는 것이 아니라 이를 적절한 수준으로 유지하면서 충분한 수의 전임교원을 확보하되, 시간강사의 강의비율을 낮추려 설정되었다는 점이었다. 이에 기존의 지시문을 ‘시간강사의 강의비율을 낮추고 있다.’로 수정하였다.

조직변화수준 측정도구는 예비조사를 통해 신뢰도를 확보하였다. 예비조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 조직변화수준 29개 문항 전체의 신뢰도(Cronbach α) 계수는 0.921로 비교적 양호한 신뢰도를 나타내었다. 세부요인별 신뢰도는 대학경영변화 0.793, 수업운영변화 0.810, 교원변화 0.794, 학생변화 0.827, 시설 및 설비변화 0.754, 대외협력변화 0.768로 역시 양호하게 나타났으며 교육과정변화가 0.678로 약간 낮게 나타났다. 이 영역의 경우 7번째 문항인 ‘현장실습 프로그램을 개선하고 있다.’를 제거할 경우 0.789의 신뢰도를 보이는 것으로 나타나 해당 문항의 수정이 필요한 것으로 판단되었다. 검토 결과 이 문항의 해석이 모호하다는 의견에 따라 문항의 기술을 구체화하여 ‘현장실습 관련 규정 및 자원을 보완하고 있다.’로 수정하여 본조사에 활용하였다.

본조사 자료에 대한 신뢰도 분석 결과 조직변화수준 29문항 전체의 신뢰도 계수는 0.951로 양호한 것으로 나타났으며 대학경영변화 0.883, 교육과정변화 0.847, 수업운영변화 0.873, 교원변화 0.872, 학생변화 0.914, 시설 및 설비변화 0.906, 대외협력변화 0.819로 역시 양호하게 나타났으며 또한, 조직변화수준 측정도구에 대한 확인적 요인분석을 실시한 결과는 <표 III-13>과 같다. 확인적 요인분석을 실시한 결과 모든 문항이 유의미하게 적재되는 것으로 나타났으며, 요인적재량(표준화 계수)은 0.719~0.886로 대체로 양호한 것으로 나타났다. 모형 적합도 역시 대부분의 적합도 지수가 수용 가능한 수준인 것으로 나타났다. 다만, GFI값만이 0.9이상이며 1에 가까울수록 적합하다는 수용 가능 범위에 미치지 못하였으나, 그 차이가 0.06으로 매우 작으며, 타 지수가 모두 적합하기 때문에 조직변화수준 측정도구의 신뢰도와 구인타당성을 확보하였다.

〈표 III-13〉 조직변화수준 측정도구의 확인적 요인분석 결과

구분	비표준화 계수	표준화 계수	표준오차	C.R ²⁾
대학경영 변화				
문항 01	0.914	0.808	0.043	21.160***
문항 02	0.948	0.857	0.041	23.201***
문항 03	1.000	0.886	-	-
교육과정 변화				
문항 04	1.057	0.755	0.067	15.879***
문항 05	0.904	0.748	0.058	15.713***
문항 06	0.900	0.796	0.054	16.804***
문항 07	1.000	0.769	-	-
수업운영 변화				
문항 08	1.143	0.773	0.070	16.315***
문항 09	1.338	0.838	0.075	17.802***
문항 10	1.087	0.827	0.062	17.557***
문항 11	1.000	0.759	-	-
교원 변화				
문항 12	1.312	0.784	0.084	15.689***
문항 13	1.169	0.808	0.072	16.146***
문항 14	0.923	0.719	0.064	14.400***
문항 15	1.304	0.786	0.083	15.723***
문항 16	1.000	0.719	-	-
학생 변화				
문항 17	0.942	0.743	0.058	16.181***
문항 18	1.016	0.869	0.052	19.436***
문항 19	0.986	0.801	0.056	17.662***
문항 20	0.985	0.805	0.055	17.755***
문항 21	1.200	0.834	0.065	18.529***
문항 22	1.000	0.762	-	-
시설 및 설비 변화				
문항 23	0.964	0.817	0.045	21.608***
문항 24	0.979	0.861	0.041	23.612***
문항 25	0.881	0.808	0.042	21.199***
문항 26	1.000	0.875	-	-
대외협력 변화				
문항 27	1.055	0.732	0.070	15.021***
문항 28	1.062	0.798	0.066	16.208***
문항 29	1.000	0.800	-	-

주 1) 적합도 지수: $\chi^2 = 1168.209(df=356, p=0.000)$, RMR=0.038, GFI=0.847, NFI=0.905, IFI=0.909, CFI=0.909

주 2) ***: $p < 0.001$

4. 자료수집

자료의 배포 및 수집은 체계적인 자료수집 방법을 연구한 Dillman(2000)에 따라 조사대상 전문대학의 협력 교수 및 교수명부 확보, 조사도구 발송 및 방문전달, 조사도구 수거의 절차를 통해 실시하였다. 우선 무선 표집된 40개 전문대학에 전화 연락을 통해 협력 교수를 확보한 후 연구목적과 협조사항을 안내하고 응답이 필요한 전문대학 교수 명단을 전달하였다. 이 때, 해당 전문대학의 교수는 협력 교수를 통해 대학 내 교수 명부를 전달받거나 선정된 전문대학의 학과별 홈페이지에 소개되어 있는 교수진을 토대로 별도 명부를 구성하여 본부 보직 및 학과장을 검직하고 있는 교수 6명을 우선 무선 표집하고 본부 보직과 학과장을 검직하고 있지 않은 교수 14명을 무선 표집하였다. 이후 해당 대학에 소속된 교수가 응답할 수 있도록 질문지를 우편 또는 이메일을 통해 발송하거나 방문 전달하였다. 질문지를 우편으로 발송한 경우에는 연구에 대한 협조를 구하는 안내문과 질문지 및 반송용 봉투를 담아 보냈으며, 이메일의 경우 협조 안내문과 회신 메일 주소를 함께 보냈고, 방문조사의 경우 사전에 협조를 요청한 협력 교수에게 전화연락 후 방문하여 응답요령을 설명하고 질문지 및 반송용 봉투를 전달하였다.

자료배포 및 수집은 2015년 5월 26일부터 6월 13일까지 이루어졌으며 총 800부의 질문지 중 445부가 회수되었다(회수율 55.66%). 회수된 445부 중 1문항 이상에 응답하지 않거나 불성실한 응답을 한 4부를 제외하고, 40개 대학 441명의 자료를 최종 분석에 활용하였다(유효회수율 55.13%).

조사대상 응답자의 일반적인 특성은 <표 III-14>와 같다. 성별은 남성(65.8%)이 여성(34.2%)에 비해 많았으며, 연령별로는 41세 이상 51세 미만의 응답자가 52.2%로 가장 많았다. 근속년수는 15년 이상 20년 미만의 응답자가 24.3%로 가장 많았으며 응답자 중 58.5%는 본부 보직 및 학과장을 겸임한 경험이 있고 현재 이를 겸임하는 응답자는 34.5%인 것으로 나타났다. 마지막으로 응답자의 소속 계열은 공학이 31.8%로 가장 많은 것으로 나타났다. 또한 대학의 소재지별로는 수도권 전문대학(12개) 교수가 31.7%, 비수도권 전문대학(28개) 교수가 68.3%로 나타났다.

〈표 III-14〉 응답자의 일반적 특성

구분		빈도(명)	백분율(%)
성별	남성	290	65.8
	여성	151	34.2
연령	30대	42	9.5
	40대	226	51.2
	50대	171	38.8
	60대	2	0.5
근속년수	5년 미만	100	22.7
	5년 이상 10년 미만	103	23.4
	10년 이상 15년 미만	104	23.6
	15년 이상 20년 미만	107	24.3
	20년 이상	27	6.0
보직경험	있음	258	58.5
	없음	183	41.5
현재 보직유무	있음	152	34.5
	없음	289	65.5
계열	인문	47	10.7
	사회	76	17.2
	교육	38	8.6
	공학	140	31.8
	자연	61	13.8
	의약	33	7.5
	예체능	46	10.4
대학 소재지	수도권(12개 대학)	140	31.7
	비수도권(28개 대학)	301	68.3

주) 전문대학 n=40개, 대학별 질문지 배부 및 분석 현황은 [부록 4] 참조

5. 자료분석

가. 분석수준 확인

전문대학 교수가 인식한 조직 변인에 대한 개별 인식들을 대학(조직) 수준으로 변환하여 분석

하는 것이 타당한지를 검토하였다. 이를 위해 두 가지 범주의 통계적 검증 방법을 사용하였다. 첫째는 대학 내 평가자 간 일치도(Consistency)를 평가하였으며, 둘째는 평가자 간 동의도(Consensus)를 평가하였다.

평가자 간 신뢰도를 측정하는 지표로는 η^2 , ICC(Interclass Correlation), WABA 등이 있으며, 평가자 간 동의도를 측정하는 지표로는 r_{wg} 등이 있다. 한편, 평가자 간 신뢰도를 측정하는 지표로는 ICC, 평가자 간 동의도를 측정하는 지표로는 r_{wg} 가 효과적인 것으로 평가되고 있기 때문에 (차중석, 김영배, 1994), 이를 활용하여 개인의 인식을 조직 수준으로 변환하여 분석하는 것이 타당한지를 검토하였다.

ICC는 다수준 연구에서 신뢰성을 검증하는데 가장 자주 쓰이는 방법이며, 이때 신뢰성은 응답자들이 응답에 대한 일관성의 정도를 평가한 것이다. ICC는 ICC(1)과 ICC(2)로 나뉘는데, ICC(1)은 개별 평가치에 대한 평가자간 신뢰도 계수를 측정하는 것으로, 개별항목이 분산 단위일 때 사용하며, ICC(2)는 평가집단의 평균에 대한 신뢰도를 나타내는 것으로 평가집단의 합산된 점수(Composite Rating)가 분석단위일 때 사용된다. 일반적으로 ICC(1)은 최소한 0보다 커야하며, 엄격하게는 .20 이상일 경우, 그리고 ICC(2)는 .60 이상이면 집단 수준으로의 합산에 대한 정당성이 확보된다고 판단할 수 있다(Klein & Kozlowski, 2000). ICC(1)과 ICC(2)의 산출 공식은 다음과 같다(Dansereau & Yammarino, 2006).

$$ICC(1) = \frac{F-1}{F+(k-1)}$$

F = F 평균값

k = 평균 집단 크기

$$ICC(2) = \frac{MS_b - MS_{w_w}}{MS_B} = 1 - \frac{1}{F}$$

MS_b = 집단 간 변량

MS_w = 집단 내 변량

한편, r_{wg} 는 James, Demaree와 Wolf(1984)에 의해 개발된 것으로, 기대분석에 대해 주어진 변수의 변량을 비교한 값을 말한다. r_{wg} 는 단지 집단 내에서의 변량만을 측정하며, 집단 간 변량과 얼마나 차이가 나는가는 설명하지 않는다. 일반적으로 0.7보다 큰 경우, 합산을 한 것이 정당하다는 결론을 내릴 수 있다(Klein & Kozlowski, 2000). r_{wg} 의 산출 공식은 다음과 같다.

$$r_{wg} = \frac{\frac{J(1 - \frac{\overline{S_{Xj}^2}}{S_{EU}^2})}{\frac{\overline{S_{Xj}^2}}{S_{EU}^2}}}{\frac{J(1 - \frac{\overline{S_{Xj}^2}}{S_{EU}^2})}{\frac{\overline{S_{Xj}^2}}{S_{EU}^2}} + \frac{\overline{S_{Xj}^2}}{S_{EU}^2}}$$

J : 다항목의 개수

S_{Xj}^2 : Xj 에 대해 관찰된 분산

S_{EU}^2 : 모든 응답이 무선적으로 발생한다고 할 경우, 즉 균일분포에서의 변량, $(A^2 - 1)/12$

$\overline{S_{Xj}^2}$: 관찰가능한 J 개 항목의 분산에 대한 평균

이 연구에서 응답자료를 토대로 ICC(1)과 ICC(2) 및 r_{wg} 에 대한 검증결과는 <표 III-15>와 같다. 조직 변인의 ICC(1)은 대체로 0.2 이상으로 나타났으나 관계지향문화, 참여적 의사결정 등의 변인에 대한 ICC(1)값은 0.2보다 낮게 나타났다. 그러나 이들 변인의 ICC(1) 값은 0.17~0.19로 0.20과 큰 차이가 나지는 않았다. ICC(2)의 경우, 두드러지게 높게 나타나는 변인은 없었으나 0.60이상으로 나타났으며 r_{wg} 값 역시 모든 조직 변인에서 0.70이상으로 나타났다. 즉, 이 연구에서의 조직 변인은 ICC(1) 분석 결과 일부 변인이 집단 변수로 활용될 수 없을 것으로 나타났으나 기준점과 큰 차이를 보이지 않았으며 ICC(2), r_{wg} 분석 결과, 조직 변인 모두 집단변수로 활용될 수 있음이 지지되었다. 이를 통해 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등의 변인이 실증자료에서 대학 수준의 변인으로 분석하기에 타당한 것으로 나타났다.

〈표 Ⅲ-15〉 측정변인의 집단 수준 속성 신뢰도 및 타당도

변인	F	ICC(1)	ICC(2)	Rwg 평균 ¹⁾
총장의 변혁적 리더십				
개인적 배려	3.93	0.21	0.75	0.77
지적자극	5.22	0.28	0.81	0.81
영감적 동기부여	6.10	0.32	0.84	0.85
카리스마	5.98	0.31	0.83	0.83
관계지향문화	3.35	0.18	0.70	0.76
조직신뢰				
조직 구성원의 의도에 대한 신념	4.21	0.29	0.80	0.81
조직 구성원의 행위에 대한 신용	5.32	0.28	0.79	0.84
변화관련정보 접근성	3.73	0.20	0.73	0.90
참여적 의사결정	3.39	0.18	0.71	0.87
조직변화수준	3.72	0.20	0.73	0.82

주 1) 대학별 평균 응답자수 = 11.03

나. HLM 분석

이 연구에서는 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직변인의 위계적 관계를 구명하기 위해 [연구문제 1]을 확인하기 위하여 SPSS for Windows 20.0 프로그램을 이용하여 기술통계(평균, 표준편차, 빈도, 백분율) 분석과 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 활용하여 종속변수인 조직변화 수용성에 대한 집단 간 분산이 존재하는지 확인하기 위한 무선효과 일원변량 분석을 실시하였다. [연구문제 2]부터 [연구문제 4]의 확인을 위한 HLM 분석 역시 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용하여 실시하였다. 모든 분석에서 통계적 유의수준은 0.05로 설정하여 처리할 것이며 경우에 따라 0.01 수준에서도 유의도를 판단하여 제시하였다.

〈표 III-16〉 연구문제별 통계분석 방법

연구문제	분석방법
① 조직변화 수용성 수준과 그와 관련된 개인 및 조직 변인의 수준	기술통계 [1모형] HLM 무선효과 일원변량분석 (One-way ANOVA with Random Effects)
② 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과	[2모형] HLM 무선효과 회귀계수모형 (Random-coefficients Regression Model)
③ 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 효과	[3모형] HLM 절편기울기-결과 모형 (Intercepts-and Slope-as-outcomes Model)
④ 조직변화 수용성에 대한 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과	

무선효과 일원변량분석모형(1모형)은 위계적 선형모형 분석의 최소 모형에 해당하는 모형으로 종속변인인 조직변화 수용성의 전체 변량을 개인 차원과 조직 차원 변량으로 분할하고, 집단 내 상관계수(ICC)를 산출하여 다음 단계 분석의 바탕이 되는 기초적인 정보를 확인하였다. 이 모형은 1수준 모형(집단 내 모형)과 2수준 모형(집단 간 모형)으로 구분되며, 2수준 모형을 1수준 모형에 대입하여 통합 모형을 얻을 수 있었다.

[1수준 모형(집단 내 모형)]

$$Y_{ij} = \beta_{0j} + r_{ij}, \quad r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)$$

Y_{ij} : j번째 집단 i번째 개인의 종속변인 값

β_{0j} : j번째 집단 평균의 추정치

r_{ij} : j번째 집단 i번째 개인의 무선폭차

[2수준 모형(집단 간 모형)]

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}, \quad \mu_{0j} \sim N(0, \gamma_{00})$$

γ_{00} : 전체 표본의 평균

μ_{0j} : j번째 집단의 무선효과

[통합 모형]

$$Y_{ij} = \gamma_{00} + \mu_{0j} + r_{ij}$$

γ_{00} : 고정효과(Fixed Effect)

μ_{0j}, r_{ij} : 무선효과(Random Effect)

다음으로 개인 변인의 설명 변량을 산출하기 위해 집단 내 모형에 독립변인을 투입하는 모형으로 무선효과 회귀계수모형(2모형)을 설정하였다. 이 모형에서는 개인 차원 변량 설명을 확인하기 위하여 1수준 모형(집단 내 모형)에만 독립변인을 투입하고, 2수준 모형(집단 간 모형)에는 투입하지 않은 다층 분석 모형을 적용하였다. 1수준 모형에서는 종속변인인 조직변화 수용성과 통계적으로 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타난 개인 변인 즉, 성별, 연령, 근속년수, 보직경험, 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대 변인을 투입하였다.

또한, 이 연구에서는 개인 및 조직변인의 수준 간 상호작용을 구명하기 위한 연구문제를 포함하고 있으므로 순수한 상호작용 구명을 위해 집단평균 중심화가 필요하였다(Hofmann and Gavin, 1998). 이를 위해 무선효과 회귀계수 모형에서도 개인 변인 중 연속 변인 즉, 연령, 근속년수, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대 값은 집단 평균중심으로 교정하였다. 모형의 간결화, 무선효과 검증을 위한 최소한의 자유도 확보를 위해 집단 간 기울기 차이의 주된 관심이 아닌 변인들의 회귀계수 오차($\mu_{1j} \sim \mu_{10j}$)는 0으로 고정하여 모형을 설정하였다. 이 모형은 절편 및 기울기 계수가 조직에 따라 무선적으로 변화하는 것으로 간주하는 모형에 해당하며, 무선효과 일원변량 분석 결과의 변량 추정치 비교를 통해 개인 변인의 설명 변량을 산출하였다.

[1수준 모형(집단 내 모형)]

$$\begin{aligned} Y_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{연령}) + \beta_{3j}(\text{근속년수}) + \beta_{4j}(\text{보직경험}) \\ & + \beta_{5j}(\text{통제위치}) + \beta_{6j}(\text{개방성}) + \beta_{7j}(\text{자기효능감}) \\ & + \beta_{8j}(\text{주인의식}) + \beta_{9j}(\text{직무안정성}) + \beta_{10j}(\text{변화에 대한 기대}) \\ & + r_{ij}, \quad r_{ij} \sim N(0, \sigma^2) \end{aligned}$$

[2수준 모형(집단 간 모형)]

$$\beta_{0j} = \gamma_{00} + \mu_{0j}, \quad \mu_{0j} \sim N(0, \gamma_{00})$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + 0$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + 0$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + 0$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + 0$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + 0$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60} + 0$$

$$\beta_{7j} = \gamma_{70} + 0$$

$$\beta_{8j} = \gamma_{80} + 0$$

$$\beta_{9j} = \gamma_{90} + 0$$

$$\beta_{10j} = \gamma_{100} + 0$$

다음으로 조직 변인의 설명 변량을 산출하기 위해 집단 간 모형에 독립변인을 투입하는 모형으로 절편기울기-결과모형(3모형)을 설정하였다. 이 모형에서는 조직 변인의 순수효과를 구명하기 위해 개인 변인의 영향력을 통제하였다. 이를 위해 1수준 모형(집단 내 모형)에 개인 변인을 모두 투입한 후 2수준 모형(집단 간 모형)에 조직 변인을 추가적으로 투입하였다. 또한, 모형의 간결화, 무선효과 검증을 위한 최소한의 자유도 확보를 위해 집단 간 기울기 차이의 주된 관심이 아닌 변인들의 회귀계수 오차($\mu_{1j} \sim \mu_{10j}$)는 0으로 고정하여 모형을 설정하였다. 개인 변인 중 성별, 보직경험, 통제위치를 제외한 연속 변인은 집단평균으로 중심점을 고정하였다.

1수준 모형에 투입된 개인 변인은 개인 변인의 영향력을 확인하기 위한 무선효과 회귀계수 모형에 투입된 변인과 동일하며, 2수준 모형에 투입된 변인은 조직 변인 중에서도 종속변인인 조직 변화 수용성과 유의미한 상관관계가 있는 것으로 나타난 대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준을 투입하였다. 이후 조직 변인 투입 전 모형과 투입 후 모형 간의 비교를 통해 조직 변인의 설명량을 분석하였다.

[1수준 모형(집단 내 모형)]

$$\begin{aligned}
 Y_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{연령}) + \beta_{3j}(\text{근속년수}) + \beta_{4j}(\text{보직경험}) \\
 & + \beta_{5j}(\text{통제위치}) + \beta_{6j}(\text{개방성}) + \beta_{7j}(\text{자기효능감}) \\
 & + \beta_{8j}(\text{주인의식}) + \beta_{9j}(\text{직무안정성}) + \beta_{10j}(\text{변화에 대한 기대}) \\
 & + r_{ij}, \quad r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)
 \end{aligned}$$

[2수준 모형(집단 간 모형)]

$$\begin{aligned}
 \beta_{0j} = & \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{대학규모}) + \gamma_{02}(\text{대학소재지}) + \gamma_{03}(\text{총장의 변혁적 리더십}) \\
 & + \gamma_{04}(\text{관계지향문화}) + \gamma_{05}(\text{조직신뢰}) + \gamma_{06}(\text{변화관련정보 접근성}) \\
 & + \gamma_{07}(\text{참여적 의사결정}) + \gamma_{08}(\text{조직변화수준}) + \mu_{0j}
 \end{aligned}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + 0$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + 0$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + 0$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + 0$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + 0$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60} + 0$$

$$\beta_{7j} = \gamma_{70} + 0$$

$$\beta_{8j} = \gamma_{80} + 0$$

$$\beta_{9j} = \gamma_{90} + 0$$

$$\beta_{10j} = \gamma_{100} + 0$$

다음으로 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과를 분석하기 위해 회귀계수(기울기)가 조직별로 유의한 차이가 나타나는 개인 특성 변인을 대상으로 조직특성 변인과의 상호작용을 분석하였다. 이를 위해 1수준 모형에 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대를 투입하였으며, 통제 변인으로 성별, 연령, 근속년수, 보직경험, 통제위치, 개방성, 자기효능감을 투입하였다. 또한, 개인 및 조직변인의 수준 간 순수한 상호작용 구명을 위해 개인 변인 중 성별, 보직경험, 통제위치를 제외한 연속 변인을 집단평균으로 중심점을 교정하였다. 2수준 모형에는 대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등을 투입하였다.

[1수준 모형(집단 내 모형)]

$$\begin{aligned}
 Y_{ij} = & \beta_{0j} + \beta_{1j}(\text{성별}) + \beta_{2j}(\text{연령}) + \beta_{3j}(\text{근속년수}) + \beta_{4j}(\text{보직경험}) \\
 & + \beta_{5j}(\text{통제위치}) + \beta_{6j}(\text{개방성}) + \beta_{7j}(\text{자기효능감}) \\
 & + \beta_{8j}(\text{주인의식}) + \beta_{9j}(\text{직무안정성}) + \beta_{10j}(\text{변화에 대한 기대}) \\
 & + r_{ij}, \quad r_{ij} \sim N(0, \sigma^2)
 \end{aligned}$$

[2수준 모형(집단 간 모형)]

$$\begin{aligned}
 \beta_{0j} = & \gamma_{00} + \gamma_{01}(\text{대학규모}) + \gamma_{02}(\text{대학소재지}) + \gamma_{03}(\text{총장의 변혁적 리더십}) \\
 & + \gamma_{04}(\text{관계지향문화}) + \gamma_{05}(\text{조직신뢰}) + \gamma_{06}(\text{변화관련정보 접근성}) \\
 & + \gamma_{07}(\text{참여적 의사결정}) + \gamma_{08}(\text{조직변화수준}) + \mu_{0j}
 \end{aligned}$$

$$\beta_{1j} = \gamma_{10} + 0$$

$$\beta_{2j} = \gamma_{20} + 0$$

$$\beta_{3j} = \gamma_{30} + 0$$

$$\beta_{4j} = \gamma_{40} + 0$$

$$\beta_{5j} = \gamma_{50} + 0$$

$$\beta_{6j} = \gamma_{60} + 0$$

$$\beta_{7j} = \gamma_{70} + 0$$

$$\begin{aligned}
 \beta_{8j} = & \gamma_{80} + \gamma_{81}(\text{대학규모}) + \gamma_{82}(\text{대학소재지}) + \gamma_{83}(\text{총장의 변혁적 리더십}) \\
 & + \gamma_{84}(\text{관계지향문화}) + \gamma_{85}(\text{조직신뢰}) + \gamma_{86}(\text{변화관련정보 접근성}) \\
 & + \gamma_{87}(\text{참여적 의사결정}) + \gamma_{88}(\text{조직변화수준})
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \beta_{9j} = & \gamma_{90} + \gamma_{91}(\text{대학규모}) + \gamma_{92}(\text{대학소재지}) + \gamma_{93}(\text{총장의 변혁적 리더십}) \\
 & + \gamma_{94}(\text{관계지향문화}) + \gamma_{95}(\text{조직신뢰}) + \gamma_{96}(\text{변화관련정보 접근성}) \\
 & + \gamma_{97}(\text{참여적 의사결정}) + \gamma_{98}(\text{조직변화수준})
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \beta_{10j} = & \gamma_{100} + \gamma_{101}(\text{대학규모}) + \gamma_{102}(\text{대학소재지}) + \gamma_{103}(\text{총장의 변혁적 리더십}) \\
 & + \gamma_{104}(\text{관계지향문화}) + \gamma_{105}(\text{조직신뢰}) + \gamma_{106}(\text{변화관련정보 접근성}) \\
 & + \gamma_{107}(\text{참여적 의사결정}) + \gamma_{108}(\text{조직변화수준})
 \end{aligned}$$

IV. 연구결과 및 논의

1. 전문대학 교수의 조직변화 수용성 및 관련 변인 특성

가. 조직변화 수용성 수준

전문대학 교수의 조직변화 수용성 수준 기초 통계치는 <표 IV-1>과 같다. 조직변화 수용성 수준은 평균(3.00)에 비해 높은 편(3.94)인 것으로 나타났다. 빈도분석 결과, 조직변화 수용성 측정 문항들에 대한 응답의 75.0%가 ‘그렇다’와 ‘매우 그렇다’에 응답한 것으로 나타났다([부록 5] 참조). 이는 전문대학 교수 10명 중 약 8명이 자신이 소속된 대학의 조직변화를 받아들이고 있음을 의미한다. 또한, 조직변화 수용성의 하위요인별로는 조직변화를 받아들이려는 의지(4.01)와 조직변화의 필요성 및 적절성 인식(3.97)이 전체 평균보다 약간 높게 나타났으며 조직변화에 대한 긍정적 감정(3.84)은 다른 요인에 비해 약간 낮게 나타났다. 이를 통해 볼 때, 전문대학 교수들은 대학의 조직변화에 대한 감정적 반응보다는 당위성 인식을 통해 조직변화를 받아들이고자 하는 것으로 해석할 수 있다.

<표 IV-1> 전문대학 교수의 조직변화 수용성 기초 통계치

구분	평균 ¹⁾	표준편차	최솟값	최댓값
조직변화 수용성	3.94	0.71	1.13	5.00
- 조직변화의 필요성 및 적절성 인식	3.97	0.76	1.00	5.00
- 조직변화에 대한 긍정적 감정	3.84	0.76	1.40	5.00
- 조직변화를 받아들이려는 의지	4.01	0.74	1.00	5.00

주 1) 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임.

나. 개인 변인 특성

전문대학 교수의 개인 변인에 대한 기초 통계치는 <표 IV-2>와 같다. 개인 변인은 크게 인구

통계적 변인(성별, 연령, 근속년수, 보직경험)과 기질적 변인(통제위치, 개방성, 자기효능감), 대학 관련 인식변인(주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대)으로 구분된다. 이 중 성별, 보직경험, 통제위치는 0과 1로 입력된 더미변인으로, 평균값은 응답자 중 1로 입력된 특성을 지닌 응답자가 차지한 비율을 의미한다.

성별의 경우, 응답자의 약 65.8%가 남성이었으며, 평균 연령은 46.76세인 것으로 나타났다. 평균 근속년수는 10.40년인 것으로 나타났으며 보직경험의 경우, 응답자의 약 58.5%가 학과장을 비롯한 보직을 경험한 것으로 나타났다. 통제위치의 경우, 응답자의 약 90.7%가 내적 통제위치를 가지고 있는 것으로 나타났으며, 개방성은 3.75로, 자기효능감은 3.68로 보통 이상의 수준인 것으로 나타났다. 주인의식은 3.72로 보통 이상의 수준이었으며, 직무안정성은 3.49로 나타났다. 직무안정성의 하위요인은 직무유지가능성이 3.77, 직무변화대처능력이 3.02로 나타났다. 마지막으로 변화에 대한 기대는 3.59점으로 보통 수준을 약간 상회하는 것으로 나타났다.

〈표 IV-2〉 전문대학 교수의 개인 변인 기초 통계치

구분		빈도(%)	평균	표준편차	최솟값	최댓값
성별 ¹⁾	남성	290(65.8)	0.66	0.48	0.00	1.00
	여성	151(34.2)				
연령 ²⁾		-	46.76	5.78	31.00	63.00
근속년수 ³⁾		-	10.40	6.57	0.30	32.00
보직경험 ⁴⁾	있음	258(58.5)	0.58	0.49	0.00	1.00
	없음	183(41.5)				
통제위치 ⁵⁾	내적	400(90.7)	0.91	0.29	0.00	1.00
	외적	41(9.3)				
개방성 ⁶⁾		-	3.75	0.53	2.40	5.00
자기효능감		-	3.68	0.48	2.30	4.90
주인의식		-	3.72	0.92	1.00	5.00
직무안정성		-	3.49	0.62	1.00	4.88
- 직무유지가능성		-	3.77	0.67	1.00	5.00
- 직무변화대처능력		-	3.02	0.81	1.00	5.00
변화에 대한 기대		-	3.59	0.64	2.00	5.00

주 1) 성별은 0, 1로 입력한 더미변인임(남(1), 여(0))

2) 연령은 응답자의 만 나이를 입력한 변인임.

3) 근속년수는 응답자의 소속대학에서 재직한 기간을 연단위로 입력한 변인임.

4) 보직경험은 0, 1로 입력한 더미변인임(있음(1), 없음(0))

5) 통제위치는 0, 1로 입력한 더미변인임(내적 통제위치(1), 외적 통제위치(0))

6) 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대는 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임.

다. 조직 변인 특성

전문대학의 조직 변인에 대한 기초 통계치는 <표 IV-3>과 같다. 조직 변인은 대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등이 분석되었다. 이 중 대학소재지는 0과 1로 입력된 더미변인으로, 평균값은 응답자 중 1로 입력된 특성을 지닌 응답자가 차지한 비율을 의미한다.

대학 평균 규모는 2480으로 나타났으며, 대학소재지의 경우 응답 대학의 30.0%가 서울, 인천, 경기 등 수도권 지역에 위치한 것으로 나타났다. 총장의 변혁적 리더십은 3.65점으로 보통보다 약간 높게 나타났으며, 하위요인별로 개인적 배려가 3.59, 지적자극 3.58, 영감적 동기부여 3.81, 카리스마 3.66 등으로 나타났다. 관계지향문화는 3.46으로 나타났다. 조직신뢰는 3.59로 보통 수준을 약간 상회하는 것으로 나타났으며 하위요인별로 조직 구성원의 의도에 대한 신념이 3.52, 조직 구성원의 행위에 대한 신용이 3.57로 나타났다. 변화관련정보 접근성은 3.51, 참여적 의사결정은 3.42로 나타났다. 조직변화수준은 3.90로 약간 높았고 세부적으로 교육과정(4.33), 대학경영(4.25), 학생(4.09), 수업운영(3.94) 영역의 변화가 상대적으로 높게 나타났으며 대외협력(3.50), 시설 및 설비(3.56), 교원(3.66) 영역의 변화는 다른 영역에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타났다.

〈표 IV-3〉 전문대학 교수의 조직 변인 기초 통계치

구분		빈도(%)	평균	표준편차	최솟값	최댓값
대학규모 ¹⁾		-	24.80	6.05	12.00	38.00
대학소재지 ²⁾	수도권	12(30.0%)	0.30	0.46	0.00	1.00
	비수도권	28(70.0%)				
총장의 변혁적 리더십 ³⁾		-	3.65	0.57	2.00	4.59
- 개인적 배려		-	3.59	0.48	2.07	4.22
- 지적자극		-	3.58	0.58	2.17	4.50
- 영감적 동기부여		-	3.81	0.69	1.93	4.96
- 카리스마		-	3.66	0.64	1.83	4.71
관계지향문화		-	3.46	0.57	1.79	4.50
조직신뢰		-	3.59	0.65	2.00	4.55
- 조직 구성원의 의도에 대한 신념		-	3.52	0.34	2.47	4.06
- 조직 구성원의 행위에 대한 신용		-	3.57	0.41	2.36	4.17
변화관련정보 접근성		-	3.51	0.43	2.17	4.23
참여적 의사결정		-	3.42	0.46	1.47	3.98
조직변화수준		-	3.90	0.41	2.76	4.50
- 대학경영		-	4.25	0.42	2.94	4.85
- 교육과정		-	4.33	0.32	3.33	4.95
- 수업운영		-	3.94	0.43	2.70	4.56
- 교원		-	3.66	0.46	2.36	4.40
- 학생		-	4.09	0.43	2.25	4.63
- 시설 및 설비		-	3.56	0.50	2.30	4.57
- 대외협력		-	3.50	0.48	1.56	4.17

주 1) 대학규모는 대학정보공시센터 자료에서 제공하는 개별 전문대학의 전임교원 1인 이상 전공(학과) 개수를 입력한 변인임.

주 2) 대학소재지는 0, 1로 입력한 더미변인임(수도권(1), 비수도권(0))

주 3) 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준은 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임.

라. 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 차원 변량

전문대학 교수의 조직변화 수용성에 영향을 미치는 변인에 조직 변인을 고려하는 것이 유의미할 것이 확인하기 위하여 설정한 무선효과 일원변량분석 모형(1모형)을 분석한 결과는 <표 IV-4>와 같다. 이 모형은 조직변화 수용성의 전체 변량을 개인과 조직 차원 변량으로 분할하기 위해 개인 및 조직 변인을 투입하지 않았다. 조직변화 수용성의 조직 차원 변량은 0.233, 개인 차원 변량은 0.303으로 나타났다. 이를 바탕으로 산출한 집단 내 상관계수(ICC, Intra-class Correlation)는 0.435로 나타났다. 이는 조직변화 수용성의 전체 변량 중 43.5%가 조직 간 차이로 설명되는 변량 비율이며, 나머지 56.5%는 개인 간 차이로 설명되는 변량 비율에 해당함을 의미한다. 이에 따라 조직변화 수용성의 차이는 개인 차원뿐만 아니라 조직 차원에서 설명할 필요가 있음을 확인할 수 있었다.

<표 IV-4> 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 차원 변량 분할

고정효과	계수	표준오차	t ¹⁾
절편(γ_{00})	3.900	0.080	48.569**
무선효과	표준편차	변량	χ^2
집단 간 변량(τ_{00})	0.483	0.233	340.134**
집단 내 변량(σ^2)	0.551	0.303	
집단 내 상관계수(ICC) ²⁾	0.435		

주 1) *p<0.05, **p<0.01

2) 집단 내 상관계수(ICC)=집단 간 변량(τ_{00})/(집단 간 변량(τ_{00})+집단 내 변량(σ^2))

<표 IV-4>의 분석 결과에서 제시된 집단 간 변량은 개인 변인의 영향력을 통제하지 않은 상태에서 분석한 값이다. 조직 변인의 효과를 정확하게 분석하기 위해서는 개인 변인의 영향력을 통제한 후 집단 간 변량을 분할해야 한다. 개인 변인인 인구통계적 변인, 기질적 변인, 대학관련 인식변인을 모두 통제한 후 조직변화 수용성의 집단 간 변량은 60.8%, 집단 내 변량은 39.2%인 것으로 나타났다. 또한, 조직변화 수용성의 집단 간 차이($\chi^2=609.674$)는 통계적으로 유의미한 것으로 나타났다(<표 IV-5> 참조). 이상의 분석 결과, 조직변화 수용성에 관한 전문대학 교수가 속

한 전문대학 조직의 효과가 존재한다는 것을 확인할 수 있었다.

〈표 IV-5〉 개인 변인의 통제 전과 후의 조직변화 수용성의 변량 구성 비율

구분	집단 간 변량	집단 내 변량	χ^2 1)
개인 변인 통제 전	0.233 (43.5%)	0.303 (56.5%)	340.134**
개인 변인 통제 후	0.254 (60.8%)	0.164 (39.2%)	609.674**

주 1) *p<0.05, **p<0.01

2. 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과

조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과를 분석하기에 앞서 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인 간의 상관관계를 분석한 결과([부록 6] 참조), 모든 변수가 조직변화 수용성과 유의미한 상관관계를 갖는 것으로 나타났다(p<0.05). 세부적으로 개인 변인 중 변화에 대한 기대(r=0.616), 직무안정성(r=0.525) 등과 조직변화 수용성 간의 상관이 높은 것으로 나타났으며, 조직 변인 중에서는 총장의 변혁적 리더십(r=0.715), 조직변화수준(r=0.663) 등과 조직변화 수용성의 상관이 높은 것으로 나타났다.

한편, 독립변인 간의 지나치게 높은 상관이 나타날 경우 다중공선성이 발생할 수 있으므로, 이를 보다 엄격하게 확인하기 위해 공차 한계(Tolerance)와 변량팽창계수(Variance Inflation Factor: VIF)를 확인하였다. 일반적으로 공차한계의 경우 1에 근접할수록 다중공선성이 없는 것으로 판단하며, 값이 0.1이하일 때는 다중공선성에 문제가 있다고 해석한다. 또한, 변량팽창계수의 경우 10 이상이 될 경우 다중공선성이 있는 것으로 판단한다. 공차한계와 변량팽창계수를 산출한 결과, 공차한계는 0.280~0.906, 변량팽창계수는 1.104~3.573으로, 이 연구에서 사용하는 변인들은 상호간에 우려할 만한 다중공선성의 문제를 야기하지 않을 것으로 나타났다(〈표 IV-6〉 참조).

〈표 IV-6〉 조직변화 수용성 관련 변인의 다중공선성 진단

구분	변인	공차한계	변량팽창계수
개인 변인	성별	0.871	1.148
	연령	0.483	2.069
	근속년수	0.364	2.747
	보직경험	0.906	1.104
	통제위치	0.727	1.375
	개방성	0.541	1.848
	자기효능감	0.513	1.949
	주인의식	0.598	1.672
	직무안정성	0.438	2.284
	변화에 대한 기대	0.490	2.040
조직 변인	대학규모	0.829	1.206
	대학소재지	0.818	1.222
	총장의 변혁적 리더십	0.280	3.573
	관계지향문화	0.291	3.434
	조직신뢰	0.374	2.676
	변화관련정보 접근성	0.369	2.711
	참여적 의사결정	0.331	3.019
	조직변화수준	0.367	2.726

전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과를 구명하기 위해 설정한 2모형(무선효과 회귀계수 모형)의 분석 결과는 <표 IV-7>과 같다. 이 모형에는 개인 변인의 효과 구명을 위해 집단 내 모형에 성별, 연령, 근속년수, 보직경험, 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대를 투입하였다.

고정효과 분석 결과, 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 변인은 변화에 대한 기대($\gamma_{100}=0.328$, $t=7.353$, $df=430$, $p<0.01$), 주인의식($\gamma_{80}=0.111$, $t=4.491$, $df=430$, $p<0.01$), 보직경험($\gamma_{40}=0.213$, $t=3.635$, $df=430$, $p<0.01$), 근속년수($\gamma_{30}=-0.019$, $t=-3.071$, $df=430$, $p<0.01$), 직무안정성($\gamma_{90}=0.141$, $t=2.832$, $df=430$, $p<0.01$)의 순으로 나타났으며, 성별, 연령, 통제위치, 개방성, 자기효능감 등은 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 변인 중 변화에 대한 기대, 주인의식, 보직경험, 직무안정성은 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 근속년수는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다.

이러한 결과는 근속년수가 높은 교수의 조직변화 수용성이 낮은 반면, 학과장을 포함한 보직을 경험한 교수의 조직변화 수용성이 높다는 것을 의미한다. 또한, 교수의 기질적 성향 즉, 통제위치, 개방성, 자기효능감은 조직변화 수용성에 영향이 없음을 의미한다. 반면, 교수가 소속되어 있는 대학에 대한 높은 주인의식을 가지고 있고, 자신의 직무를 안정적이라고 느끼는 한편, 대학의 조직 변화로 인해 개인적으로 얻을 재정적·비재정적 이익이 많다고 기대할 경우 조직변화 수용성이 높다는 것을 의미한다.

무선효과 분석 결과 집단 간 변량은 0.254로 무선효과 모수인 τ_{00} 의 추정치가 유의미하게 나타나($\chi^2=609.674$, $p<0.01$) 개인 변인의 조직변화 수용성에 대한 효과는 조직별로 차이가 있는 것으로 나타났다. 이는 개인 변인이 조직변화 수용성에 미치는 효과가 해당 전문대학별로 차이가 있음을 보여주는 것이다.

〈표 IV-7〉 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과

고정효과	1모형 ¹⁾				2모형 ²⁾			
	계수	표준오차	t	df	계수	표준오차	t	df
절편(γ_{00})	3.899	0.080	48.569**	39	3.492	0.172	20.311**	39
개인 변인								
<i>인구통계적 변인</i>								
- 성별(γ_{10})					0.033	0.053	0.626	430
- 연령(γ_{20})					0.008	0.006	1.198	430
- 근속년수(γ_{30})					-0.019	0.006	-3.071**	430
- 보직경험(γ_{40})					0.213	0.059	3.635**	430
<i>기질적 변인</i>								
- 통제위치(γ_{50})					0.279	0.152	1.837	430
- 개방성(γ_{60})					0.083	0.046	1.804	430
- 자기효능감(γ_{70})					-0.080	0.068	-1.170	430
<i>대학관련 인식변인</i>								
- 주인의식(γ_{80})					0.111	0.025	4.491**	430
- 직무안정성(γ_{90})					0.141	0.050	2.832**	430
- 변화에 대한 기대(γ_{100})					0.328	0.045	7.353**	430
무선효과	표준편차	변량	χ^2		표준편차	변량	χ^2	
집단 간 변량(τ_{00})	0.483	0.233	340.134**		0.504	0.254	609.674**	
집단 내 변량(σ^2)	0.551	0.303	-		0.405	0.164	-	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

주 1) 1모형은 개인 및 조직변인이 투입되지 않은 무선효과 일원변량 분석모형 분석 결과 의미

2) 2모형은 개인 변인만이 투입된 무선효과 회귀계수 모형 분석 결과 의미

한편 개인 변인 투입 후 고정효과와 무선효과 분석 결과를 토대로 개인 변인의 설명량을 분석한 결과는 <표 IV-8>과 같다. 조직변화 수용성의 집단 내 변량은 개인 변인 투입 전 0.303에서 투입 후 0.164로 감소하였으며, 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 설명량은 45.9%로 나타났다.

<표 IV-8> 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 설명량(R^2)

구분	조직변화 수용성
개인 변인 투입 전 집단 내 변량	0.303
개인 변인 투입 후 집단 내 변량	0.164
개인 변인의 설명량	45.9%

주) 설명량(R^2)=(투입 전 변량-투입 후 변량)/투입 전 변량 $\times 100$

3. 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 효과

전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 순수한 효과를 구명하기 위해 설정한 3 모형(절편기울기-결과 모형)의 분석 결과는 <표 IV-9>와 같다. 이 모형에는 집단 내 모형에 개인 변인을 투입한 후 집단 간 모형에 조직 변인인 대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등을 투입하였다.

고정효과 분석 결과, 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 변인은 조직변화수준($\gamma_{08}=0.536$, $t=2.598$, $df=31$, $p<0.05$), 참여적 의사결정($\gamma_{07}=0.287$, $t=2.518$, $df=31$, $p<0.05$), 관계지향문화($\gamma_{04}=0.371$, $t=2.315$, $df=31$, $p<0.05$), 변화관련정보 접근성($\gamma_{06}=0.214$, $t=2.051$, $df=31$, $p<0.05$)의 순으로 나타났으며, 대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 조직신뢰 등의 조직 변인은 조직변화수용성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 것으로 나타난 변인인 조직변화수준, 참여적 의사결정, 관계지향문화, 변화관련 정보 접근성 모두 정적 영향을 미친 것으로 나타났다.

이는 개인 변인을 포함한 다른 모든 조건이 동일할 경우 개별 대학의 관계지향문화, 변화관련 정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준 등에 따라 재직 중인 교수의 조직변화 수용성이 달라진다는 점을 의미한다. 즉, 전문대학 교수는 자신이 소속된 대학에 높은 수준의 관계지향문화가 형성되어 있을수록, 변화와 관련된 정보를 적절히 접할 수 있을수록, 변화와 관련된 의사결정

에 참여하면서 조직변화가 활발히 일어날수록 조직변화 수용성이 높아진다는 것을 의미한다.

다음으로 무선효과 분석 결과, 집단 간 변량은 0.045으로 무선효과 모수인 τ_{00} 의 추정치가 유의미하게 나타났는데($\chi^2=121.302$, $p<0.05$), 이는 조직변화 수용성이 조직 즉, 전문대학에 따라 수준이 다르다는 것을 의미하는 것이다.

〈표 IV-9〉 개인 변인 통제 후 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 효과

고정효과	2모형 ¹⁾				3모형 ²⁾			
	계수	표준오차	t	df	계수	표준오차	t	df
절편(γ_{00})	3.492	0.172	20.311**	39	-0.521	0.462	-1.128	31
개인 변인								
<i>인구통계적 변인</i>								
- 성별(γ_{10})	0.033	0.053	0.626	430	0.024	0.053	0.462	422
- 연령(γ_{20})	0.008	0.006	1.198	430	0.008	0.006	1.179	422
- 근속년수(γ_{30})	-0.019	0.006	-3.071**	430	-0.018	0.006	-3.082**	422
- 보직경험(γ_{40})	0.213	0.059	3.635**	430	0.218	0.055	3.941**	422
<i>기질적 변인</i>								
- 통제위치(γ_{50})	0.279	0.152	1.837	430	0.290	0.149	1.946	422
- 개방성(γ_{60})	0.083	0.046	1.804	430	0.083	0.046	1.798	422
- 자기효능감(γ_{70})	-0.080	0.068	-1.170	430	-0.080	0.068	-1.179	422
<i>대학관련 인식변인</i>								
- 주인의식(γ_{80})	0.111	0.025	4.491**	430	0.110	0.025	4.437**	422
- 직무안정성(γ_{90})	0.141	0.050	2.832**	430	0.140	0.050	2.819**	422
- 변화에 대한 기대(γ_{100})	0.328	0.045	7.353**	430	0.327	0.045	7.308**	422
조직 변인								
<i>상황 변인</i>								
대학규모(γ_{01})					-0.004	0.006	-0.636	31
대학소재지(γ_{02})					0.024	0.090	0.262	31
총장의 변혁적 리더십(γ_{03})					-0.035	0.142	-0.248	31
관계지향문화(γ_{04})					0.371	0.160	2.315*	31
조직신뢰(γ_{05})					-0.037	0.146	-0.255	31
<i>변화과정 변인</i>								
변화관련정보 접근성(γ_{06})					0.214	0.104	2.051*	31
참여적 의사결정(γ_{07})					0.287	0.114	2.518*	31
조직변화수준(γ_{08})					0.536	0.206	2.598*	31
무선효과	표준편차	변량	χ^2		표준편차	변량	χ^2	
집단 간 변량(τ_{00})	0.504	0.254	609.674**		0.211	0.045	121.302**	
집단 내 변량(σ^2)	0.405	0.164	-		0.405	0.164	-	

* $p<0.05$, ** $p<0.01$

주 1) 2모형은 개인 변인 만이 투입된 무선효과 회귀계수 모형 분석 결과 의미

2) 3모형은 개인 및 조직변인이 투입된 절편기울기-결과모형 분석결과 의미

한편 개인 변인 통제 후 조직 변인의 고정효과와 무선효과 분석 결과를 토대로 조직 변인의 설명량을 분석한 결과는 <표 IV-10>과 같다. 조직변화 수용성의 집단 간 변량은 조직 변인 투입 전 0.254에서 투입 후 0.045로 감소하였으며, 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 순수 설명량은 82.3%로 나타났다.

<표 IV-10> 개인 변인 통제 후 조직변화 수용성의 집단 간 차이에 관한 조직 변인의 순수 설명량(R²)

구분	조직변화 수용성
조직 변인 투입 전 집단 간 변량	0.254
조직 변인 투입 후 집단 간 변량	0.045
조직 변인의 설명량	82.3%

주) 설명량(R²)=(투입 전 변량-투입 후 변량)/투입 전 변량 x100

4. 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과

조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 효과를 검증하는 단계에서 조직 변인의 조절효과로 인한 영향력을 분석하기 위해 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과를 분석하였다. 연구모형 설정단계에서 선행연구에서 조직 변인과 상호작용을 갖는 것으로 보고된 기질적 변인과 대학관련 인식변인과 조직 변인의 상호작용 효과를 분석하고자 하였다. 단, 상호작용 효과 분석을 위해서는 조직변화 수용성에 대한 기울기가 유의미한, 즉 유의미한 영향력을 갖는 것으로 나타난 개인 변인만을 대상으로 할 필요가 있다. 앞서 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 개인 변인은 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대로 나타났다. 따라서 이 모형에서는 대학관련 인식변인에 해당하는 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대와 조직 변인을 투입하였다. 성별, 연령, 근속년수, 보직경험, 통제위치, 개방성, 자기효능감은 통제변인으로 투입하였다.

관계지향문화($\gamma_{84}=-0.419$, $t=-3.674$, $df=406$, $p<0.01$)는 조직변화 수용성에 대한 주인의식의 기울기에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 주인의식은 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 높은 수준의 관계지향문화가 형성되어 있는 대학의 경우 주인의식

이 조직변화 수용성에 미치는 정적 영향을 감소시키는 것으로 해석할 수 있다.

관계지향문화($\gamma_{94}=-0.406$, $t=-2.107$, $df=406$, $p<0.05$)는 조직변화 수용성에 대한 직무안정성의 기울기에 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 직무안정성은 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 높은 수준의 관계지향문화가 형성되어 있는 대학의 경우 직무안정성이 조직변화 수용성에 미치는 정적 영향을 감소시키는 것으로 해석할 수 있다.

대학규모($\gamma_{101}=-0.015$, $t=-2.963$, $df=406$, $p<0.01$)는 조직변화 수용성에 관한 변화에 대한 기대 변인의 기울기에 부적 영향을, 조직신뢰($\gamma_{105}=0.291$, $t=1.993$, $df=406$, $p<0.05$)와 변화관련정보 접근성($\gamma_{106}=0.461$, $t=2.397$, $df=406$, $p<0.05$)은 조직변화 수용성에 관한 변화에 대한 기대 변인의 기울기에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 앞서 직무안정성은 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타났으므로 대학규모가 클수록 변화에 대한 기대가 조직변화 수용성에 미치는 정적 영향을 감소시킬 수 있으며, 조직신뢰와 변화관련정보 접근성 수준이 높을수록 변화에 대한 기대가 조직변화 수용성에 미치는 정적 영향을 증가시킬 수 있는 것으로 해석할 수 있다.

〈표 IV-11〉 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과

고정효과	통제변인만 투입				통제변인 및 상호작용변인 투입			
	계수	표준오차	t	df	계수	표준오차	t	df
절편(γ_{00})	3.258	0.179	18.184**	39	3.309	0.155	21.343**	39
통제변인								
- 성별(γ_{10})	-0.018	0.069	-0.255	439	0.002	0.043	0.045	406
- 연령(γ_{20})	0.018	0.007	2.557	439	0.010	0.007	1.469	406
- 근속년수(γ_{30})	-0.028	0.007	-3.859*	439	-0.014	0.006	-2.234*	406
- 보직경험(γ_{40})	0.279	0.071	3.917**	439	0.197	0.054	3.633**	406
- 통제위치(γ_{50})	0.530	0.165	3.203**	439	0.511	0.141	3.636**	406
- 개방성(γ_{60})	0.212	0.064	3.314**	439	-0.003	0.054	-0.062	406
- 자기효능감(γ_{70})	0.052	0.074	0.708	439	-0.030	0.060	-0.495	406
상호작용변인								
주인의식								
- 절편(γ_{80})					0.254	0.236	1.077	406
*대학규모(γ_{81})					0.004	0.004	1.206	406
*대학소재지(γ_{82})					0.017	0.045	0.379	406
*총장의 변혁적 리더십(γ_{83})					0.180	0.095	1.890	406
*관계지향문화(γ_{84})					-0.419	0.114	-3.674**	406
*조직신뢰(γ_{85})					0.129	0.074	1.748	406
*변화관련정보 접근성(γ_{86})					-0.023	0.155	-0.148	406
*참여적 의사결정(γ_{87})					0.089	0.140	0.637	406
*조직변화수준(γ_{88})					-0.049	0.184	-0.268	406
직무안정성								
- 절편(γ_{90})					0.074	0.596	0.124	406
*대학규모(γ_{91})					0.009	0.006	1.419	406
*대학소재지(γ_{92})					-0.090	0.087	-1.031	406
*총장의 변혁적 리더십(γ_{93})					-0.221	0.164	-1.347	406
관계지향문화(γ_{94})					-0.406	0.192	-2.107	406
*조직신뢰(γ_{95})					-0.106	0.173	-0.612	406
*변화관련정보 접근성(γ_{96})					0.292	0.231	1.261	406
*참여적 의사결정(γ_{97})					-0.108	0.168	-0.643	406
*조직변화수준(γ_{98})					0.451	0.288	1.566	406
변화에 대한 기대								
- 절편(γ_{100})					-0.656	0.496	-1.322	406
*대학규모(γ_{101})					-0.015	0.005	-2.963**	406
*대학소재지(γ_{102})					0.096	0.103	0.929	406
*총장의 변혁적 리더십(γ_{103})					-0.132	0.140	-0.941	406
*관계지향문화(γ_{104})					-0.380	0.196	-1.941	406
조직신뢰(γ_{105})					0.291	0.146	1.993	406
변화관련정보 접근성(γ_{106})					0.461	0.192	2.397	406
*참여적 의사결정(γ_{107})					0.235	0.219	1.071	406
*조직변화수준(γ_{108})					-0.093	0.254	-0.368	406
무선효과	표준편차	변량	χ^2		표준편차	변량	χ^2	
집단 간 변량(τ_{00})	0.494	0.244	461.886**		0.500	0.250	664.712**	
집단 내 변량(σ^2)	0.459	0.210	-		0.381	0.146	-	

*p<0.05, **p<0.01

5. 연구결과에 대한 논의

가. 전문대학 교수의 조직변화 수용성 수준

전문대학 교수가 대학 조직변화의 필요성 및 적절성을 인식하고 변화에 대한 긍정적인 감정을 가지며 변화를 받아들이려는 의지는 평균 3.94로 비교적 높게 나타났다. 빈도분석 결과, 전문대학 교수 10명 중 약 8명은 전문대학의 조직변화를 받아들이고 있는 것으로 나타났다. 이러한 연구결과는 전문대학을 비롯한 고등교육기관이 다른 조직에 비해 상당히 보수적인 성향을 가지고 있으며(남태우, 2002; Lane, 2007) 전문대학 교수들이 직무 수행에서 다양한 형태의 불만족에 직면할 가능성이 상대적으로 높은 것으로 보고되고 있음(김기용, 2010; 김선태 외, 2001; 이광용 외, 2008; 신봉섭, 1999)에도 불구하고 절반 이상의 교수가 대학의 조직변화를 받아들이고 있음을 의미한다.

이는 일반적인 통념과 달리 전문대학 교수들 중 상당수가 급변하는 대학의 대내외적 환경에 적응하기 위한 변화의 필요성을 통감하고 이를 수용하고 있음을 보여주는 것이다. 특히 최근 학령인구의 감소로 각종 정부 정책 및 사업이 대학의 구조조정 측면에서 이루어지고 있어 앞으로 전문대학에 보다 전면적이고 대대적인 변화가 실행될 것으로 보인다. 이러한 상황에서 상당수의 전문대학 교수들이 자신이 속한 대학의 변화를 수용하려 한다는 것은 변화의 실행에 반드시 필요한 교수들의 노력과 협조가 투입될 것이라는 긍정적인 결과로 볼 수 있다.

나. 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 효과

조직변화 수용성의 차이는 56.5%가 개인, 43.5%가 조직에 의한 것으로 나타났다. 이는 개인 변인이 조직변화 수용성에 영향을 더 미치지만 전문대학의 조직 변인 역시 조직변화 수용성에 영향을 미친다는 것을 의미한다. 이러한 연구결과는 조직변화 수용성과 관련된 변인을 구명하기 위해서는 개인 변인 뿐만 아니라 조직 변인을 모두 포함해야 한다는 선행연구 결과(Armenakis et al., 1999; Holt et al., 2007; Oreg, 2006; Oreg et al., 2011)를 지지하였다. 이는 개인 특성이 동일한 교수라도 조직상황이나 변화과정에 따라 조직변화 수용성이 변화할 수 있으므로 조직 차원의 변인을 고려할 필요가 있음을 의미한다. 또한, 일반적으로 교육학 연구에서 종속변인을 조직변화 수용성과 같은 개인수준 변인으로 설정할 경우, 조직변인에 의한 종속변인의 차이가 약 10% 이

내에서 설명되는 점을 고려해볼 때, 조직변화 수용성과 관련된 조직 변인의 탐색이 중요함을 시사한다.

또한, 이러한 연구결과는 연구방법 측면에서 조직변화 수용성과 관련된 변인이 개인 및 조직변인으로 구분되는 위계적인 특성을 가지고 있음에도 불구하고 전통적인 분석방법을 사용하여 변인 간의 관계를 정밀히 구명하지 못했다는 한계(강상진, 2003; 서민원, 2003)를 확인한 것으로 볼 수 있다. 즉, 조직변화 수용성에 영향을 미치는 변인 구명에 있어 관련 변인의 위계적 속성을 고려한 분석 방법을 적용하는 것이 적절함을 입증한다. 세부 변인별 영향력을 분석한 결과에 따르면 조직변화 수용성에 영향을 미치는 조직변인이 선행연구와 약간 상이하게 나타났다. 이러한 결과는 관련 변인 간의 속성을 고려하여 위계적 선행모형 분석을 실시하였기 때문인 것으로도 볼 수 있다. 즉, 개인 변인의 영향력을 우선 구명한 후 위계적 속성을 고려한 조직변인을 투입하는 방식의 분석을 통해 관계를 보다 정밀히 구명하였기 때문이라고 볼 수 있다.

1) 조직변화 수용성에 대한 개인 변인의 효과

이 연구에서 개인 변인은 인구통계적 변인, 기질적 변인 및 대학관련 인식변인으로 구분되었다. 인구통계적 변인 중 근속년수, 보직경험, 대학관련 인식변인 중 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대는 조직변화 수용성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 반면, 기질적 변인은 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치는 변인이 나타나지 않았다. 이는 전문대학 교수의 어떤 특정한 변화와 상관없이 변화 자체에 반응하는 성향이나 기질이 전문대학의 조직변화를 수용하는 데 있어 영향이 없음을 의미하며, 대학에 대한 주인의식과 같은 즉, 대학이나 변화와 상호작용하면서 갖게 되는 심리 상태가 조직변화 수용성에 영향을 미친다는 점을 시사한다.

가) 인구통계적 변인의 효과

첫째, 전문대학 교수의 성별과 연령은 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이는 성별이나 연령은 대체적으로 조직변화에 대한 태도에 유의미한 영향을 주지 않는다고 보고한 선행연구 결과를 지지한다(강종열, 김일표, 2012; 권정숙, 최규상, 2009; 김기근 외, 2013; 김해룡, 정현우, 2013; 이규만, 2003; 이봉세 외, 2009; 이재은 외, 2009; 전무경, 지성구,

2012; Bernerth et al., 2007; Jones et al., 2005; Kiefer, 2005; Madsen et al., 2005; Moroz & Waugh, 2000; Wanberg & Banas, 2000). 성별의 경우 일부 선행연구(김해룡, 정현우, 2013; 안성의 외, 2012; 이규만, 2003; 이규만, 2005)에서 조직변화 수용성에 대한 유의한 영향력이 보고되었는데, 주로 금융기관과 같이 특정 성별이 지배적인 구조를 가지고 있는 조직을 대상으로 한 연구들이었다. 이를 통해 볼 때, 전문대학에는 이러한 특성이 적용되지 않는 것으로 해석할 수 있다. 연령의 경우, 연령의 조직변화 수용성에 대한 유의한 영향력이 보고된 선행연구(안성의 외, 2012; Avey et al., 2008; Oreg, 2006)의 대상은 기업 근로자였다. 이를 고려할 때, 대학 교수들이 기업 근로자와 달리 연령이 높다고 해서 변화에 보수적인 태도를 취하지는 않는 것으로 해석할 수 있다.

둘째, 근속년수는 조직변화 수용성에 유의미한 부정적 영향을 미치는 것으로 나타나 조직 내 근속년수가 높을수록 조직변화에 대한 부정적 태도가 형성될 수 있다는 선행연구 결과를 지지하였다(강종열, 김일표, 2012; 권정숙, 최규상, 2009; 김해룡, 정현우, 2013; 이규만, 2003; 이규만, 2005; 홍세영, 이근호, 2006). 이러한 결과는 근속년수가 높은 교수일수록 기존의 학교 운영에 더 익숙하여 대학의 조직변화에 저항할 가능성이 크다는 점을 시사한다. 따라서 조직변화를 추진하는 전문대학은 대학 전반의 변화관리에 있어 특히 근속년수가 높은 교수에 대해 변화의 필요성이나 당위성을 인지시키고 이러한 변화를 받아들이게 하기 위한 전략을 구상하고 실행할 필요가 있다.

셋째, 보직경험은 조직변화 수용성에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 조직 내 직급이 높을수록 조직변화에 대한 긍정적 태도를 형성한다는 선행연구 결과를 일정 부분 지지하는 것이다(김기근 외, 2013; 이규만, 2005; 홍세영과 이근호, 2006; Moroz & Waugh, 2000). 이와 반대의 결과 즉, 직급이 높을수록 조직변화에 대한 부정적 태도를 형성한다는 선행연구(이상철, 권영주, 2011) 결과는 변화의 상황(노사관계 제도변화 수용성)이 직급이 높을수록 불리할 수 있는 성격이었던 것으로 해석되었다. 이 연구에서 보직경험은 학과장을 비롯하여 대학 본부의 기획처, 교무처, 학생처 등과 같은 본부 보직을 포함하고 있다. 이러한 보직을 겸임하였던 교수들은 대학의 변화과정에 적극 참여하는 역할을 담당하여 보직 경험이 없는 교수에 비해 변화의 필요성이나 변화 추진 과정에 대한 이해도가 높아졌을 가능성이 있다. 즉, 보직 경험이 있는 교수의 경우 조직변화의 과정과 필요성에 대해 평교수에 비해 더 높게 인식할 가능성이 있어 소속 대학의 조직변화를 보다 잘 수용할 수 있다고 볼 수 있다.

나) 기질적 변인의 효과

첫째, 통제위치는 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 내적 통제위치를 가지고 있을수록 조직변화에 대한 긍정적인 태도를 형성할 가능성이 높다는 선행연구 결과(손향신, 유태용, 2011; 양필석, 최석봉, 2011; 정진철, 최지원, 2011; Holt et al., 2007)와 차이를 보였다. 이 연구에서 대다수의 교수들은 내적 통제위치를 갖는 것으로 나타났는데, 이러한 결과는 전문대학 교수 대부분이 외부 환경 변화를 자신의 학습 또는 성장 기회로 받아들이려는 성향이 있음을 의미한다. 그럼에도 불구하고 내적 통제위치가 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 영향을 미치지 않는다는 결과는 변화에 대해 자주적이고 모험적인 성향을 가지고 있는 교수라 할지라도 기존의 성향과는 상관없이 조직변화 수용성이 낮을 수도 있음을 의미한다고 볼 수 있다.

둘째, 자기효능감은 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 자기효능감이 높을수록 조직변화와 관련된 긍정적 태도가 형성될 가능성이 높다는 선행연구 결과(손향신, 유태용, 2011; 민상기, 나승일, 2010; 김용익, 2011; 홍세영, 이근호, 2006; 이규만, 2005; Cunningham et al., 2002; Eby et al., 2006; Wanberg & Banas, 2000)와 차이를 보였다. 이 연구에서 전문대학 교수의 조직변화 수용성은 조직변화의 필요성 및 적절성 인식 측면과 조직변화를 받아들이려는 의지가 조직변화에 대한 긍정적 감정에 비해 상대적으로 높게 나타나는 양상을 보였다. 이는 전문대학의 교수들이 조직변화가 불편한 것으로 인식하더라도 환경적 변화에 대한 대응 기제로서 변화의 당위성을 인식하여 이를 받아들이려고 한다고 해석할 수 있다. 이를 고려할 때, 전문대학 교수들은 조직변화를 받아들임에 있어 자신이 그러한 변화에 대처할 능력이 있고 변화를 효과적으로 실행할 수 있어 변화를 받아들인다기보다는 대학이 처해있는 환경변화를 고려하여 조직변화를 당연하고 받아들여야 하는 것으로 인지할 가능성이 있다고 볼 수 있다.

셋째, 개방성은 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 개방성이 높을수록 조직변화에 대한 긍정적인 태도가 형성될 가능성이 높으며(손향신, 유태용, 2011; Vakola et al., 2003). 기질적 저항이나 변화에 대한 일반적 태도가 조직변화와 관련된 부정적 태도 형성에 영향을 줄 수 있다는(Holt et al., 2007; Oreg, 2006) 선행연구 결과와 차이를 보였다. 이는 변화나 새로운 지적 자극을 좋아하지 않는 교수라 할지라도 최근의 전문대학 변화를 잘 받아들일 수 있으며 있음을 의미한다. 개방성은 특히 변화에 대한 인지적 반응보다는 감정적 반응과 연관되어 있다고 볼 수 있다. 앞서 논하였듯 전문대학 교수의 조직변화 수용성은 변화에 대한 당위성이나 적절

성 인식보다 변화에 대한 긍정적 감정 측면이 상대적으로 낮게 나타났다. 즉, 최근 전문대학 교수들은 조직변화의 당위성을 인식하여 이를 받아들이고자 하는 경향이 있으므로 감정적 반응과 연관된 성향인 개방성과 교수의 조직변화 수용성은 크게 연관이 없는 것으로 볼 수 있다.

다) 대학관련 인식변인의 효과

첫째, 주인의식은 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 주인의식이나 심리적 소유감이 높을수록 조직변화에 대한 긍정적인 태도가 형성될 가능성이 높다는 선행연구 결과(이봉세 외, 2009; 이재은 외, 2009; 조영복, 이나영, 2010)를 지지하였다. 이는 전문대학 교수가 대학을 자신의 것으로 느껴 기꺼이 대학에 기여하려 할수록 대학의 조직변화를 더 잘 받아들인다는 것을 의미한다. 이를 통해 볼 때 전문대학의 효과적 변화 실행을 위하여 핵심 구성원인 교수의 변화수용성을 제고하기 위해서는 대학의 운영에 대한 책임을 함께 통감하는 제도의 운영과 문화형성이 필요하며 주인의식 향상을 위한 프로그램을 운영하는 것이 도움이 될 수 있다.

둘째, 직무안정성은 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 직무안정성 개선이나 고용안정성 등이 조직변화에 대한 긍정적 태도 형성에 도움을 준다는 선행연구 결과(김성진, 2013; 김태훈, 김태규, 2013; 이규만, 2003; Oreg, 2006)를 지지하였다. 이는 전문대학 교수가 교수로서의 자신의 직무가 안정적이라고 받아들일수록 조직변화를 잘 받아들인다는 것을 의미한다. 이와 관련하여 전문대학 교수의 직무안정성은 다른 개인 변인에 다소 낮은 것으로 나타났으며 (3.47) 특히 세부요인별로 직무변화대처능력이 보통보다 낮게 나타났다(2.99). 즉, 전문대학 교수의 직무안정성이 다른 개인 변인에 의해 상대적으로 낮은 결과는 교수가 자신의 직무 지속을 스스로 통제할 수 없다고 인식하기 때문인 것으로 나타났다. 따라서 직무안정성을 통해 조직변화 수용성을 제고하기 위해서는 변화과정 상에서 특히 교수 개인이 자신의 직무에 대해 영향을 줄 수 있는 측면을 통제할 수 있도록 권한을 부여하는 등의 노력이 필요할 것이다.

셋째, 변화에 대한 기대는 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 변화에 대한 성과기대나 예상이익이 높을수록 조직변화에 대한 긍정적인 태도가 형성될 가능성이 높다는 선행연구 결과(Fedor et al, 2006; Hornung, Rousseau, 2007; van Dam, 2005)를 지지하였다. 이는 전문대학의 조직변화로부터 교수가 개인적으로 이익을 얻을 수 있다고 생각할수록 조직변화를 더 잘 받아들인다는 것을 의미한다. 특히 변화에 대한 기대는 다른 변인들에 비해 조직변화 수용

성에 대해 매우 높은 영향력을 미치는 것으로 나타났다. 이는 조직변화의 효과적 실행을 위해서는 개별 교수들로 하여금 조직변화가 교수 개인에게 주어지는 긍정적 성과를 강조해야 함을 의미한다. 반대로 여러 조직변화 중에서도 특히 전문대학 교수 개인에게 불리할 수도 있는 조직변화의 실행이 불가피할 시에는 변화에 대한 저항이 매우 높게 나타날 가능성이 있을 시사한다.

2) 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 효과

이 연구에서 조직 변인은 상황 변인과 변화과정 변인으로 구분되었다. 상황 변인 중에서는 관계지향문화만이, 변화과정 변인은 참여적 의사결정, 변화관련정보 접근성, 조직변화 수준 등 변화과정 변인으로 설정한 변인 모두가 조직변화 수용성에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 전문대학 교수가 조직변화를 수용하는 데 있어 변화의 도입 전 대학 내의 조직문화 역시 영향을 미치지만, 변화과정 변인의 영향이 더 다양하게 작용할 수 있음을 의미한다.

가) 상황 변인의 효과

첫째, 대학규모의 경우, 교육변화에 대한 변화수용성이 학교의 규모와 관계가 있다는 선행연구(Moroz & Waugh, 2000) 결과와 차이를 보였다. 이 연구에서 대학규모는 규모가 커질수록 조직변화에 수반되는 비용이나 부담이 늘어나 조직변화 수용성에 영향을 미칠 것으로 판단되어 연구 모형에 투입되었다. 또한, 대학규모는 최근의 전문대학 조직변화가 학과가 많아질수록 많이 일어나는 특징을 가지고 있어 학과 수로 투입하여 분석하였다. 이를 고려할 때 이와 같은 연구결과는 학과 수가 많아짐에 따라 전반적인 변화 규모가 커지게 되더라도 그 업무량이나 부담은 유사한 수준일 가능성을 시사하는데, 이는 큰 규모의 변화를 학과별로 나누어 실행하기 때문에 실질적인 업무부담이나 비용은 유사할 수 있다는 점에서 해석될 수 있다.

둘째, 대학 소재지의 경우, 교육변화에 대한 변화수용성이 학교의 소재지와 관계가 있을 수 있다는 선행연구(Yin, Lee, & Jin, 2011) 결과와 차이를 보였다. 이 연구에서 대학 소재지는 안정적으로 운영되었던 조직과 그 구성원이 현재의 상황에 안주하려는 조직생태학적 특성을 고려하여 상대적으로 경쟁력이 확보되어 안정적인 운영이 가능하였던 수도권 소재 대학의 영향력을 구명하고자 설정되었다. 이를 고려할 때, 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 소재지가 영향을 미치

지 않는다는 결과는 기존의 안정적 운영이 가능하였던 수도권 대학에 재직하는 교수 역시 조직 변화의 필요성을 인식하고 적극 대응하고자 하는 것으로 볼 수 있다.

셋째, 총장의 변혁적 리더십은 조직변화 수용성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 조직 리더의 변혁적 리더십이 구성원의 조직변화에 대한 긍정적 태도 형성에 영향을 미친다는 선행연구 결과(김정진, 박정규, 2008; 민상기, 나승일, 2011; 이재은 외, 2009; Herold et al. 2008; Oreg & Berson, 2011)와 차이가 있는 것으로 나타났다. 변혁적 리더십이 아닌 다른 유형의 리더십이 영향을 줄 가능성을 배제할 수는 없으나 함께 투입된 변화과정 변인 중에서도 참여적 의사결정이나 변화관련정보 접근성의 정적 영향이 유의미한 것을 통해 볼 때, 전문대학 교수는 조직변화를 받아들이는 데 있어 리더를 따르기보다는 자기 스스로의 권한이나 역할을 고려하는 것으로 해석할 수 있다. 또한, 대학조직은 조직화된 무질서 조직의 형태로서 목표가 수시로 변화하고 불명확한 상황에 있어 전문대학 교수가 대학 운영에 유동적으로 참여하는 경우가 많다. 이러한 점을 고려할 때 교수는 강력한 리더십 보다는 자신 스스로의 참여 수준이나 재량권에 따라 조직변화를 달리 받아들임을 의미한다.

넷째, 관계지향문화는 조직변화 수용성에 통계적으로 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 결과는 조직의 관계지향문화가 구성원의 조직변화에 대한 긍정적 반응 형성에 도움을 준다는 선행연구(권중생, 김태형, 2002; 이상철, 권영주, 2011; 전무경, 지성구, 2012; 정진철, 최지원, 2011; Jones et al, 2005) 결과를 지지하는 것이다. 이는 어떤 대학에 가족적 분위기가 형성되어 있으며 팀웍이나 인간적 배려가 충실하다면, 전문대학 교수의 조직변화 수용성을 제고하는 데 도움이 된다는 것을 의미한다. 따라서 전문대학의 효과적 조직변화 실행을 위해서는 조직 문화의 변화 역시 함께 고려되어야 할 것이다.

다섯째, 조직신뢰는 조직변화 수용성에 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타나 조직이나 경영진 또는 동료에 대한 신뢰가 변화에 대한 긍정적 태도 형성에 도움을 준다는 선행연구 결과(김기근 외, 2013; 김영균, 2011; 김정진, 박정규, 2008; 안성익 외, 2012; Eby et al, 2007; Oreg, 2006; Stanley et al, 2005)와 차이를 보였다. 이는 전문대학 교수가 대학이 충분한 능력을 가지고 있으며 조직이나 구성원의 행위나 의도가 일반적 상식과 기대에 어긋나지 않을 것이라고 믿지 않더라도 조직변화를 받아들일 수 있으며 반대로 이러한 믿음이 충분하더라도 조직변화를 받아들이기 어려울 수 있음을 시사한다. 이와 더불어 참여적 의사결정이나 변화관련정보 접근성, 변화에 대한 기대 등이 조직변화 수용성에 영향을 미치는 점을 고려할 때 전문대학 교수들은 조직에 대

한 신뢰보다는 변화에 대한 정보수집 및 의사결정과정을 통해 변화를 받아들인다고 볼 수 있다.

나) 변화과정 변인의 효과

첫째, 변화관련정보 접근성의 경우 조직변화 수용성에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 변화관련정보 접근성이 구성원의 조직변화에 대한 긍정적 태도 형성에 영향을 준다는 선행연구 결과(박성진, 이선희, 2013; 정진철, 최지원, 2011; Miller et al., 1994; Oreg, 2006)를 지지하였다. 이는 전문대학 교수가 개별 대학의 변화와 관련된 정보를 적절히 가질 수 있을 때 조직변화에 대한 불확실성이나 두려움을 경감시켜 조직변화에 대해 더 잘 받아들이게 할 수 있음을 의미한다. 특히 전문대학 교수의 경우에는 일반 조직과 달리 앞으로 변화해야 할 영역이나 전략적 방향을 정책자료 등을 통해 개괄적인 정보를 얻게 된다. 이러한 점을 고려할 때 전문대학 교수들이 경험하는 정보의 질적 차이는 개별 전문대학 내에서 주고받는 정보에 기반할 수 있다. 즉, 개별 전문대학에서 효과적인 변화를 실행하기 위해서는 내부적으로 정보를 효과적으로 확산 또는 공유할 수 있어야 할 것이다.

둘째, 참여적 의사결정의 경우 교수의 조직변화 수용성에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 변화와 관련된 의사결정에서의 참여가 변화개방성을 제고하거나 변화저항을 낮춘다는 선행연구 결과(Erturk, 2008; Lines, 2006)를 지지하였다. 이는 조직변화 수용성을 높이기 위해서는 변화과정에서 교수들을 참여시키고 이들의 의견을 반영하는 것이 중요함을 의미한다. 그럼에도 불구하고 전문대학의 참여적 의사결정 수준은 다른 변화과정 변인에 비해 가장 낮게 나타났다(3.42). 이는 이론적으로 알려진 바와 같이 대학이 교수의 전문성 가치에 기반하여 재량권과 자율성을 비교적 높게 부여하는 반면, 행정활동에 있어서는 엄격한 관료조직적 특성을 갖는다는 것을 의미한다. 따라서 이러한 결과는 전문대학에 관료적 요소가 상대적으로 강할 수 있음을 의미하며 효과적인 조직변화 실행을 위해서 이 두 특성 간의 균형이 필요함을 시사한다고 볼 수 있다.

셋째, 조직변화수준은 조직변화 수용성에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타나 규모가 큰 변화가 조직변화에 대한 부정적 태도 형성에 영향을 줄 수 있다는 선행연구 결과(Kiefer, 2005; Johnson et al, 1996; Morgeson et al, 2006; Pierce & Dunham, 1992; Hatcher & Ross, 1991)와 차이를 보였다. 단, 조직변화수준은 규모나 정도가 크더라도 그 자체로 의미가 있거나 중요한 것으로 인식되면 달리 받아들여질 수 있다는 선행연구 결과(Lau & Woodman, 1995)를 고려하여

해석할 필요가 있다. 규모가 큰 변화는 전문대학 상황에서도 많은 업무과중과 스트레스와 연계된다. 그럼에도 불구하고 전문대학의 조직변화수준이 조직변화 수용성에 정적 영향을 미치는 것은 최근 전문대학 상황에서 조직변화란 대학 차원에서는 생존, 교수 차원에서는 고용과 직무의 안정 등을 위해 받아들여야만 하는 당위적 속성의 것으로 받아들여지기 때문으로 해석할 수 있다. 또한, 이 연구에서 전문대학의 조직변화란 대학의 운영 개선과 질적 발전을 위한 목적을 지향하는 것으로 정의하였다. 이러한 점을 고려할 때 전문대학 교수들은 변화로 인한 부정적 감정보다 대학이 변화해야 할 당위성과 목적성을 더 크게 받아들이고 있다고 볼 수 있다.

다. 조직변화 수용성에 대한 개인 및 조직 변인의 상호작용 효과

조직변화 수용성에 관한 개인 변인과 조직 변인의 상호작용 효과 분석 결과 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대 변인의 기울기가 대학에 따라 유의미한 차이를 보이는 것으로 나타났다. 이는 조직 변인이 조직변화 수용성에 직접적인 영향을 미치기도 하지만 개인 변인을 매개로 간접적인 영향을 미친다는 점을 시사한다. 즉, 조직과 관련된 변인은 변화를 받아들이고자 하는 개인의 특성과도 연계되어 영향력을 미치는 것으로 볼 수 있다.

상호작용효과 분석 결과, 첫째, 조직변화 수용성에 대한 주인의식과 직무안정성의 정적 효과는 관계지향문화에 의해 감소하는 것으로 나타났다. 이는 대학 내 인간적이고 가족적인 분위기가 형성되어 있을수록, 주인의식과 직무안정성이 조직변화 수용성에 미치는 영향력이 낮아질 수 있음을 의미한다. 따라서 이러한 대학들의 경우, 효과적인 조직변화를 실행하기 위하여 주인의식과 직무안정성 외의 변인, 예를 들어 변화에 대한 기대를 고려한 변화관리 전략을 고려할 필요가 있다.

둘째, 조직변화 수용성에 관한 변화에 대한 기대의 정적 효과는 대학규모에 의해 감소하는 한편, 변화관련정보 접근성, 조직신뢰에 의해 증가하는 것으로 나타났다. 이와 관련하여 변화에 대한 기대 변인은 조직변화 수용성에 영향을 미치는 개인 변인 중에서도 영향력 크기가 가장 높은 변인으로 나타났다. 따라서 변화에 대한 기대는 전문대학의 변화관리에 있어 핵심 변인으로 고려될 수 있으므로 규모가 큰 대학일수록 변화에 대한 기대 외의 변인, 예를 들어 직무안정성이나 주인의식을 고려한 변화관리 전략을 고려하고, 변화에 대한 정보를 제공하며 적절한 조직문화를 형성함으로써 조직신뢰를 형성하는 전략을 활용할 필요가 있다.

V. 요약, 결론 및 제언

1. 요약

이 연구의 목적은 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 위계적 관계를 구명하는 데 있었다. 연구목적 달성을 위한 연구문제로 첫째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인의 특성은 어떠한가, 둘째, 개인 변인은 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 어떠한 영향을 미치는가, 셋째, 조직 변인은 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 어떠한 영향을 미치는가, 넷째, 개인 변인과 조직 변인 간 상호작용이 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 어떠한 영향을 미치는가로 설정하였다.

이 연구의 모집단은 전국 전문대학의 전임교수이다. 2014년을 기준으로 139개 대학에 12,920명이 재직하고 있다. 위계적 선형모형 분석을 위해서는 최소 30개 이상의 집단 표집이 필요하며, 집단별로는 최소 5명 이상의 자료가 수집되어야 집단을 대표하는 자료로 활용할 수 있다. 이를 고려하여 대학은 대학소재지 비율에 따라 비율층화표집을 실시하였다. 즉, 수도권 소재 전문대학 12개(30.0%), 비수도권 전문대학 28개(70.0%)의 총 40개 대학을 무선 표집하였다. 개인(교수) 수준의 표집에서는 전문대학 교수의 보직경험에 따라 재직 중인 대학의 변화를 실행하는 데 차이가 있을 것을 고려하여 보직교수의 비율에 따라 개별 대학의 교수를 표집하였다.

변인 조사도구는 조직변화 수용성, 개인 변인(성별, 연령, 근속년수, 보직경험, 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대)과 조직 변인(총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화수준) 조사 문항으로 구성된 질문지를 활용하였으며 대학규모 및 소재지 측정을 위해 한국대학교육협의회 대학정보공시센터가 대학알리미 시스템을 통해 제공하는 전문대학별 공시정보(2015)를 활용하였다. 조직변화 수용성 측정도구는 선행연구 고찰을 통해 하위영역을 조직변화의 필요성 및 적절성 인식, 조직변화에 대한 긍정적 감정, 조직변화를 받아들이려는 의지로 구분하였으며, 하위영역별로 문항을 추출하여 문항을 개발한 후 예비조사에서 내적일치도, 문항-전체 상관분석, 요인분석을 통해 문항의 변별력, 신뢰도 및 타당도를 검토하였다. 예비조사 결과 최종 개발된 조직변화 수용성 측정도구는 15문항이었으며, 내적 일치도 계수는 0.973으로 나타났다.

이 밖에 통제위치, 개방성, 자기효능감, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대, 총장의 변혁적 리더십, 관계지향문화, 조직신뢰, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정 등의 측정도구는 이 연구의 목적에 적합하다고 생각되는 기존 도구를 활용하거나 재구성하였으며, 조직변화수준의 경우 2014년부터 2015년까지 추진되었던 특성화 전문대학 육성사업, 전문대학 기관평가 인증사업, 대학 구조개혁 평가 사업의 평가지표를 고려하여 구성한 문항을 토대로 측정하였다. 이들 변인의 측정도구는 예비조사를 통해 내적 일치도를 검토하였다. 예비조사 결과 최종 개발된 측정도구의 내적 일치도 계수는 각각 통제위치 0.703, 개방성 0.910, 자기효능감 0.904, 주인의식 0.960, 직무안정성 0.854, 변화에 대한 기대 0.910, 총장의 변혁적 리더십 0.966, 관계지향문화 0.899, 조직신뢰 0.953, 변화관련정보 접근성 0.929, 참여적 의사결정 0.925, 조직변화수준 0.951로 나타났다.

자료수집은 2015년 5월 26일부터 6월 13일까지 우편, 전자메일 및 방문조사를 통해 이루어졌으며, 800부를 배포하여 총 445부가 회수되어 회수율은 55.6%이었다. 이 중에서 불성실응답, 중복응답, 미응답 자료 4부를 제외하고 총 441명의 자료를 최종 분석에 활용하였다. 자료분석은 SPSS for Windows 20.0 프로그램과 HLM 6.0 for Windows 프로그램을 이용하여 평균과 표준편차의 기술통계와 위계적 선형모형 분석(HLM)의 무선효과 일원변량분석 모형, 무선효과 회귀계수모형, 절편-기울기결과 모형 분석을 실시하였다.

연구의 결과를 요약하면 첫째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성은 평균 3.94점으로 나타났다. 세부요인별로는 조직변화를 받아들이려는 의지(4.01), 조직변화의 필요성 및 적절성 인식(3.97), 조직변화에 대한 긍정적 감정(3.84)의 순으로 나타났다. 약 5%를 제외한 전문대학 교수들은 전문대학의 조직변화를 수용하고 있는 것으로 나타났다.

둘째, 조직변화 수용성의 전체 변량 중 집단 간 차이로 설명되는 변량은 43.5%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 56.5%이었다. 또한, 개인 변인을 통제한 후 집단 간 차이로 설명되는 변량은 60.8%, 개인 간 차이로 설명되는 변량은 39.2%인 것으로 나타나 전문대학 교수의 조직변화 수용성 수준은 개인 간 차이 보다는 집단 간 차이에 의해 영향을 받고 있는 것으로 나타났다.

셋째, 조직변화 수용성에 관한 개인 변인의 설명량은 45.9%로 나타났다. 개인 변인 중 변화에 대한 기대($\gamma_{100}=0.328$, $t=7.353$, $df=430$, $p<0.01$), 보직경험($\gamma_{40}=0.213$, $t=3.635$, $df=430$, $p<0.01$), 근속년수($\gamma_{30}=-0.019$, $t=-3.071$, $df=430$, $p<0.01$), 주인의식($\gamma_{80}=0.111$, $t=4.491$, $df=430$, $p<0.01$), 직무안정성($\gamma_{90}=0.141$, $t=2.832$, $df=430$, $p<0.01$)의 순으로 조직변화 수용성에 통계적으로 유의미한 영

향을 미치는 것으로 나타났으며, 이 중 변화에 대한 기대, 보직경험, 주인의식, 직무안정성은 정적 영향을, 근속년수는 부적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 성별, 연령, 통제위치, 개방성, 자기효능감 등은 조직변화 수용성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

넷째, 조직 변인의 순수 설명량은 82.3%로 나타났다. 조직 변인 중에서는 조직변화수준($\gamma_{08}=0.536$, $t=2.598$, $df=31$, $p<0.05$), 참여적 의사결정($\gamma_{07}=0.287$, $t=2.518$, $df=31$, $p<0.05$), 관계지향문화($\gamma_{04}=0.371$, $t=2.315$, $df=31$, $p<0.05$), 변화관련정보 접근성($\gamma_{06}=0.214$, $t=2.051$, $df=31$, $p<0.05$)의 순으로 조직변화 수용성에 유의미한 정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 대학규모, 대학소재지, 총장의 변혁적 리더십, 조직신뢰 등은 조직변화 수용성에 통계적으로 유의미한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다.

다섯째, 개인 변인 중 주인의식은 관계지향문화($\gamma_{84}=-0.419$, $t=-3.674$, $df=406$, $p<0.01$)와의 상호작용을 통해 조직변화 수용성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 직무안정성 역시 관계지향문화($\gamma_{94}=-0.406$, $t=-2.107$, $df=406$, $p<0.05$)을 통해 조직변화 수용성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다. 변화에 대한 기대는 대학규모($\gamma_{101}=-0.015$, $t=-2.963$, $df=406$, $p<0.01$), 변화관련정보 접근성($\gamma_{106}=0.461$, $t=2.397$, $df=406$, $p<0.05$)과 조직신뢰($\gamma_{105}=0.291$, $t=1.993$, $df=406$, $p<0.05$)과의 상호작용을 통해 조직변화 수용성에 정적인 영향을 미치는 것으로 나타났다.

2. 결론

첫째, 전문대학 교수들은 소속 대학의 변화를 비교적 잘 수용하고 있다. 즉, 상당수의 전문대학 교수들은 재직하고 있는 대학의 조직변화를 받아들이면서 대학이 변화해야 할 필요성을 인식하고 변화를 긍정적으로 생각한다. 이는 전문대학의 조직변화가 비교적 높은 수준으로 이루어지고 있는 상황에서 교수들이 대학 변화의 흐름을 수용하고 이에 협조하려는 의도를 가지고 있음을 의미한다.

둘째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 관련된 변인들은 개인과 조직 차원으로 구분할 수 있는데 근속년수, 보직경험, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대 등의 개인 변인이 관계지향문화, 변화관련정보 접근성, 참여적 의사결정, 조직변화 수준 등의 조직 변인에 비해 더 많은 영향을 미친다. 즉, 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대한 조직 변인의 효과는 존재하지만, 개인

변인의 효과에 비해서는 크지 않다. 그러나 조직 변인들에 의해 조직변화 수용성 수준을 향상시킬 수 있는 가능성을 모색하였다는 점은 큰 의의가 있는 것으로 판단된다. 이는 전문대학 조직변화의 성패에 교수가 핵심적인 역할을 한다고 볼 때, 조직 차원에서도 조직변화 수용성을 제고할 수 있는 방안 마련이 필요함을 시사한다. 즉, 전문대학 교수의 조직변화 수용성이 제고되기 위해서는 개인 차원의 지원뿐만 아니라 조직 차원의 환경조성 역시 필요할 것이다.

셋째, 전문대학 교수의 개인 변인 중 인구통계적 변인과 관련하여 보직경험이 조직변화 수용성에 정적인 영향을 미친다. 이는 보직경험이 있는 교수가 조직변화 수용성이 높음을 의미하며 대학의 조직변화에 대한 상대적으로 높은 이해도에 의한 결과임을 의미한다. 또한, 인구통계적 변인 중 근속년수는 조직변화 수용성에 부적인 영향을 미친다. 이는 근속년수가 높은 교수일수록 조직변화 수용성이 낮음을 의미한다. 교수의 기질적 변인은 조직변화 수용성에 영향을 미치지 않으며 대학관련 인식변인인 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대가 조직변화 수용성에 정적인 영향을 미친다. 이는 개인 변인 중에서도 특히 대학이나 자기 자신의 직무, 변화 등에 대해 교수가 인식하는 변인이 조직변화 수용성의 제고에 중요한 영향을 미친다는 점을 의미한다. 따라서 전문대학에서 효과적인 조직변화 실행을 위해서는 대학에 대한 애착감을 형성할 수 있도록 지원하고 직무의 지속 가능성이나 변화로 인한 결과가 교수 개인에게 긍정적인 것임을 인식시킬 필요가 있다.

넷째, 전문대학의 조직 변인 중 상황 변인과 관련하여 관계지향문화만이 조직변화 수용성에 정적인 영향을 미치며 변화과정 변인과 관련해서는 참여적 의사결정, 변화관련정보 접근성, 조직변화수준이 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 정적인 영향을 미친다. 이는 조직문화 측면에서 인간적 배려와 가족적 분위기가 형성되어 있을수록 조직변화 수용성이 높지만, 변화 전 상황을 떠나 변화과정에서 변화와 관련된 의사결정에 높은 수준의 참여권한을 부여하고, 관련 정보를 적절히 제공한다면 효과적 조직변화가 실행될 수 있음을 시사한다. 또한, 전문대학의 조직변화 수준은 조직변화 수용성에 정적인 영향을 미친다. 최근 일어나고 있는 전문대학의 조직변화는 학령인구 감소라는 대학의 운영 위기와 맞물려 추진되고 있다. 이를 고려할 때 활발한 조직변화가 단순히 교수 개인의 업무 과중이나 스트레스를 유발하는 것 이상으로 대학 전체의 생존과 교수 개인의 고용안정성과 관련되어 있다고 인식하고 있음을 의미한다.

다섯째, 전문대학 교수의 개인 변인 중 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대는 조직 변인과 상호작용을 통해 조직변화 수용성에 영향을 미친다. 관계지향문화는 주인의식과 직무안정성의 조

직변화 수용성에 대한 정적 영향을 증가시킨다. 대학규모는 변화에 대한 기대의 조직변화 수용성에 대한 정적 영향을 감소시키는 반면, 변화관련정보 접근성과 조직신뢰는 이를 감소시킨다. 이를 통해 볼 때 교수의 조직변화 수용성을 제고하기 위한 노력에는 조직 변인과 개인 변인 간의 상호작용에 대해 고려할 필요가 있다.

3. 제언

가. 연구결과 활용을 위한 제언

첫째, 전문대학 조직변화 추진 시 교수들이 일반적 통념과 달리 변화에 수용적임을 고려할 필요가 있다. 흔히 전문대학과 같은 고등교육기관의 교수들은 조직변화에 상당히 보수적인 것으로 알려져 있다. 이로 인해 대학의 조직변화에 대한 교수들의 저항을 고려하여 조직변화 추진에 비교적 제한이 있다고 판단하는 경향이 있어왔다. 그러나 이 연구결과에서 전문대학 교수들은 높은 수준에서 대학의 조직변화를 받아들여야 하는 것으로 나타났다. 이를 통해 볼 때, 교수들이 변화에 무조건적으로 저항하거나 보수적이라는 관념을 전환시키고, 교수들의 협력을 기대하면서 보다 적극적인 조직변화를 추진할 수 있을 것이다.

둘째, 전문대학에서 일어나고 있는 효과적인 조직변화를 위해서는 변화를 실행하는 과정에서 조직적인 특성보다도 교수의 개인적 특성과 관련된 접근이 더 강조될 필요가 있다. 이 연구결과에서는 근속년수, 보직경험, 주인의식, 직무안정성, 변화에 대한 기대와 같은 개인 변인이 조직 변인에 비해 조직변화 수용성에 더 영향을 미친다는 점이 확인되었다. 이러한 점을 고려하여 전문대학에서 조직변화를 실행할 시 해당 변화에 대한 교수의 수용성을 제고하기 위해서는 교수가 자신의 직무, 대학 또는 대학의 조직변화에 대해 어떻게 인식하고 있는지를 이해하여 활용하고 근속년수가 높거나 보직경험이 없는 교수에 대해서는 차별화된 전략을 고려할 필요가 있다.

셋째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성을 제고하기 위한 방법으로 개인 변인 중에서도 변화에 대한 기대 측면에 초점을 둔 전략을 적극적으로 활용할 필요가 있다. 이 연구결과에서 전문대학 교수의 조직변화 수용성에 대해 영향을 미치는 변인 중 영향력 크기는 변화에 대한 기대가 가장 큰 것으로 나타났다. 이는 변화에 대한 기대 변인이 조직변화를 받아들이는 데 있어 큰 역할을

함을 의미한다. 또한, 변화에 대한 기대는 개념적으로 내재적 보상 뿐 아니라 외재적 보상을 포함하는 변인으로 조직변화를 추진하는 데 있어 적절한 보상체계를 활용하는 방안을 고려할 수 있다. 만약 이러한 보상체계가 이 연구에서 조직변화 수용성에 영향을 미치는 것으로 확인된 직무안정성이나 주인의식에 기여하는 것이라면 보다 효과가 높게 나타날 것이다.

넷째, 전문대학 측면에서 조직변화의 실행은 상명하달 방식의 추진보다는 교수에게 충분한 정보를 제공하고 의견을 공유하며 대학 운영의 책임을 함께하려는 접근이 유용하다. 이 연구에서는 전문대학 교수의 변화수용성에 영향을 미치는 조직 변인은 참여적 의사결정, 변화관련정보 접근성, 관계지향문화 등인 것으로 나타났다. 이러한 결과를 고려하였을 때, 전문대학에서 교수의 조직변화 수용성을 제고하기 위해서는 위계적 문화를 지양하고 교수에게 적극적인 참여 기회와 권한을 충분히 제공할 필요가 있다.

다섯째, 전문대학의 교원, 시설 및 설비, 대외협력 변화가 필요한 수준에서 일어나고 있는지를 검토하여 변화를 추진할 필요가 있다. 이 연구에서 조직변화수준은 전문대학에서 일어날 수 있는 조직변화의 영역을 토대로 최근 주요 전문대학 재정지원 사업에서 강조하는 측면의 변화를 측정하였다. 분석 결과에 따르면 대학경영, 교육과정, 수업운영, 학생 변화를 높은 수준에서 일어나는 것으로 나타났으나 교원, 시설 및 설비, 대외협력 변화는 상대적으로 낮은 수준으로 나타났다. 이는 교원, 시설 및 설비, 대외협력 변화가 다른 조직변화에 비해 덜 활발히 일어나고 있다는 것을 의미한다. 이러한 측면의 변화가 전문대학 교육에 필요한 만큼 충분히 일어나고 있는지를 확인하고, 미흡하다고 판단될 경우 적극적인 조직변화를 추진할 필요가 있다.

나. 후속 연구를 위한 제언

첫째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 관련된 개인 변인으로 기질적 변인의 경우, 조직변화 수용성에 대해 대학관련 인식변인이나 다른 잠재적 변인을 통한 간접적 영향력 즉, 매개효과를 구명할 필요가 있다. 이 연구결과에서 기질적 변인은 조직변화 수용성에 직접적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 조직변화 수용성에 영향을 미친다는 이론 및 선행연구 결과가 존재함에도 불구하고 유의미한 영향이 없는 것으로 나타났다. 기질적 변인이 다른 개인변인과 달리 변화 자체에 대한 고유의 성향에 관련된 변인임을 고려할 때, 이 변인이 다른 변인을 통해 조직변화

수용성에 간접적 영향을 미칠 가능성을 고려해볼 수 있다.

둘째, 전문대학 교수의 조직변화 수용성과 관련된 조직 변인으로 총장의 변혁적 리더십이 아닌 다른 형태의 리더십이 갖는 영향력을 구명하는 연구가 수행될 필요가 있다. 이 연구에서는 가장 많은 선행연구에서 영향력이 있다고 보고된 변혁적 리더십을 설정하여 영향력을 구명하고자 하였으나 유의미한 영향력이 없는 것으로 나타났다. 또한, 교수의 조직변화 수용성에 참여적 의사결정, 변화관련정보 접근성과 같은 변인이 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이러한 변인들의 공통적인 특성 중 하나로 대학 교수의 자율성이나 재량권을 확대하는 것과 관련되어 있다는 점을 들 수 있다. 이를 고려할 때 참여적 리더십과 같은 다른 형태의 리더십이 조직변화 수용성에 영향을 미칠 가능성을 고려해볼 수 있다.

셋째, 성격이 각기 다른 조직변화를 추진하고 있는 전문대학을 비교해보는 연구가 필요하다. 이 연구에서는 조직변화수준을 독립변인으로 투입하여 전문대학에 어떤 조직변화가 얼마나 일어나고 있는지의 측면 역시 확인할 수 있었다. 그 결과 조직변화수준의 차이는 있었으나 응답 대학 간 정도의 차이만 있을 뿐 유사한 변화를 추진하고 있다고 보아도 무방하였다. 그러나 향후 전문대학에 특성화 사업 등이 활성화됨에 따라 대학의 주력 계열 내지는 특성화 유형에 따라 각기 다른 조직변화가 추진될 가능성이 있다. 따라서 후속 연구에서는 조직변화의 내용이 상이한 전문대학 간 비교 연구를 수행해볼 필요가 있다.

참 고 문 헌

- 강상진. (2003). 교육학의 미래와 다층모형. **한국교육**, 30(3), 437-456.
- 강성원, 정태용, 이의규, 이관춘, 신용주, 기영화 외. (2000). **전문대학 직업교육 정책에서 중앙정부의 기능과 역할에 관한 연구**. 교육부.
- 강영삼, 신중식, 김명한, 신철순, 윤정일. (1985). **현대교육행정학**. 교육출판사.
- 강종열, 김일표. (2012). 전사적 품질경영이 조직변화 수용성과 혁신성장에 미치는 영향에 관한 연구. **대한경영학회지**, 25(3), 1793-1813.
- 고등직업교육평가인증원. (2015). **2015년도 전문대학 기관평가인증제 편람**.
- 교육부. (2013). **전문대학 육성방안**.
- 교육부. (2014). **대학 구조개혁 평가 기본계획**.
- 교육부, 한국연구재단. (2014). **전문대학 특성화 사업 선정 결과**.
- 교육부, 한국직업능력개발원. (2013). **NCS 기반 교육과정 연수 자료집**.
- 권기욱. (1998). **고등교육행정**. 원미사.
- 권석균. (2000). 부하의 상급자 신뢰에 상급자의 행동특성과 능력, 사회적 유사성 및 교환관계 특성이 미치는 영향. **경영학 연구**, 29(1), 187-216.
- 권정숙, 최규상. (2009). 조직공정성, 변화몰입, 조직몰입, 이직의도 간의 관계에 대한 연구: 기업의 인수합병 과정을 중심으로. **생산성논집**, 23(3), 145-172.
- 권중생, 김태형. (2002). 조직정체성이 구성원의 방어적 행동에 미치는 영향. **인사관리연구**, 26(1), 243-266.
- 김강호. (2008). **중소기업에서의 학습지향성, 학습행동, 조직환경 및 학습성과의 인과관계**. 서울 대학교 대학원 박사학위논문.
- 김경수. (2006). **유럽의 마스터 제도를 도입한 전문대학 직업교육 연계**. 교육인적자원부.
- 김기근, 문명, 조윤희. (2013). 조직구성원들의 조직비전 인식과 조직변화에 대한 태도와의 관계. **인적자원관리연구**, 20(3), 115-143.

- 김기용. (2010). **전문대학에서의 교수행동과 교수-학습자 특성, 수업상황 및 조직 특성의 위계적 관계**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김막래. (2009). **조직문화가 조직몰입에 미치는 영향: 국공립대학과 사립대학의 비교 연구**. 광운대학교 대학원 박사학위논문.
- 김선태, 김중우, 정향진. (2001). **직업교육훈련 학습환경 변화에 따른 모듈식 교재 체제 개발**. 한국직업능력개발원.
- 김성진. (2013). M&A 이후 인적통합전략이 변화수용성과 조직몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **기업경영연구**, 20(5), 241-263.
- 김영균. (2011). 조직변화에 대한 구성원의 정서적 몰입과 규범적 몰입에 영향을 미치는 선행변수에 대한 탐색적 연구. **한국산업정보학회논문지**, 16(4), 163-174.
- 김영조. (2003). 기업지배구조가 기업가적 전략, 경영진에 대한 신뢰 및 조직성과에 미치는 영향. **대한경영학회지**, 16(4), 933-956.
- 김영재, 김정기. (2013). 한국 전문대학 정책의 변천에 관한 연구: 제도주의적 접근을 중심으로. **한국행정사학지**, 34, 242-270.
- 김용익. (2011). 교육환경 변화에 따른 기술교사의 변화몰입과 기술교육혁신 요구, 커뮤니케이션 및 자기효능감의 구조적 관계 분석. **대한공업교육학회지**, 36(2), 111-130.
- 김정수, 유태용. (2009). 팀원의 변화저항과 지속학습활동 간 관계에서 팀 모니터링, 팀 지원행동, 변혁적 리더십의 영향. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 22(3), 345-371.
- 김정진. (2006). **최고경영자 교체에 따른 조직변화와 조직성과 간의 관계에 대한 연구**. 서강대학교 대학원 박사학위논문.
- 김정진, 박경규. (2008). 조직변화에 대한 개인특성과 심리적 저항 및 조직몰입의 관계. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 21(3), 429-450.
- 김종관, 변상우. (2003). 조직변화에 대한 저항원인과 관리방안에 관한 연구. **기업경영연구**, 10(1), 101-119.
- 김중우. (2009). **전문대학 교수의 교수능력과 수행기준 개발**. 서울대학교 대학원 박사학위논문.
- 김진모. (2008). 청년실업 해소와 경제활성화를 위한 전문대학 교육 강화방안에 대한 토론. **한국고등직업교육학회 연구보고서: 이명박 정부의 전문대학 정책 대토론회**, 105-110.

- 김태훈, 김태규. (2013). 고용안정성 지각 차이에 따른 조직몰입도 및 혁신행동에 관한 연구. **노동연구**, 26, 269-317.
- 김환식, 이광용, 조정현, 강준모, 한광식. (2005). **전문대학 교육 내실화를 위한 정부 재정지원사업 참여 확대 방안**. 한국전문대학교육협의회.
- 김한창, 황성원. (2008). 성과관리제도의 수용성 제고요인에 관한 연구: 노무현 정부의 중앙부처를 중심으로. **정부학연구**, 14(2), 5-48.
- 김해룡, 정현우. (2013). 감성리더십이 긍정심리자본과 변화몰입에 미치는 영향에 관한 연구. **인적자원관리연구**, 20(3), 1-30.
- 김훈호, 박환보. (2011). 교수의 개인 특성과 대학의 연구 환경이 연구 성과에 미치는 영향. **교육행정학연구**, 29(2), 185-210.
- 나승일, 장현진, 전승환. (2012). **평생학습사회에서의 고등직업교육 학제 발전 방안**. 한국전문대학교육협의회.
- 남창우, 이명숙. (2008). 공공부문의 BSC 수용성 및 조직성과의 영향요인 분석: 조직 구성원 인식을 중심으로. **한국행정학보**, 42(3), 165-190.
- 남태우. (2002). 대학도서관에 있어서의 gateway library 개념 적용 연구. **국립대학도서관보**, 20, 113-140.
- 문형구, 최병권, 내은영. (2011). 국내 신뢰 연구의 동향과 향후 연구방향에 대한 제언. **경영학연구**, 40(1), 139-186.
- 문희주, 오만덕, 정명화, 최인근, 김정환, 임승규. (2005). **전문대학 교육전반에 관한 학생만족도 조사연구**. 한국전문대학교육협의회.
- 민상기, 나승일. (2010). 마이스터고 교사의 변화몰입과 학교장 변혁적 리더십, 커뮤니케이션 및 자기효능감의 구조적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 42(1), 1-23.
- 박광국, 박선희, 도운섭. (1999). 조직신뢰도의 결정요인에 관한 연구: 대구광역시를 중심으로. **한국정책학회보**, 8(3), 121-144.
- 박계두. (2001). **고용환경, 조직특성, 직무특성에 대한 인식과 직무불안정성에 관한 연구**. 고려대학교 대학원 박사학위논문.
- 박성진, 이선희. (2013). 조직변화에서의 변화관련 정보의 중요성: 저항에 대한 변화관련 정보와

- 절차적 공정성의 상호작용 효과. **사회과학연구**, 24(4), 427-445.
- 박세훈. (1993). 미국 대학에서의 변화에 대한 장애요인. **교육학연구**, 31(5), 279-291.
- 박수연, 박정애. (2000). **교육조직론**. 교육과학사.
- 박영철, 최성경, 권춘우, 최기봉. (2011). **전문대학 학사학위 전공심화과정 운영성과 평가 및 활성화**. 한국전문대학교육협의회.
- 박혜진, 유태용. (2009). 상사의 리더십, 조직의 변화 준비성이 조직변화 몰입에 미치는 영향과 적응수행, 조직변화지지 행동에 대한 조직변화 몰입의 효과. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 22(1), 131-153.
- 백성준, 윤형한. (2010). **전문대학 혁신 성공 요인**. 한국직업능력개발원.
- 변정현, 김선호, 김은영. (2009). **전문대학 직업진로지도 실태조사 보고서**. 한국고용정보원.
- 서민원. (2003). 다층모형의 논리적 구조와 적용: 대학교육의 효과성 측정과 분석. **교육평가연구**, 16(2), 43-63.
- 손향신, 유태용. (2011). 개방성, 외향성, 핵심자기평가가 변화몰입과 적응수행에 미치는 영향. **한국심리학회지 산업 및 조직**, 24(2), 281-306.
- 송윤아. (2010). **일반적 자기효능감 척도 개발 및 타당화**. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 신봉섭. (1999). 전문대학 교수의 전문성 패러다임과 교수개발 전략. **한국전문대학교육연구학회 논문집**, 1(1), 317-326.
- 신유근. (2005). **인간존중경영-조직행위론적 접근**. 다산출판사.
- 안성익, 류성민, 윤현중. (2012). 개인성과급 수용성에 대한 조직 공정성과 경영진 신뢰의 효과. **생산성논집**, 26(4), 5-38.
- 안주리, 정진철. (2013). 중소기업 종사자의 적응수행과 변혁적 리더십, 학습지향성, 자기존중감 및 변화몰입의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 45(1), 75-101.
- 안창규, 채준호. (1997). NEO-PI-R의 한국표준화를 위한 연구. **한국심리학회지: 상담과 심리치료**, 9(1), 443-473.
- 양필석, 최석봉. (2011). 핵심자기평가가 조직변화몰입과 조직변화지지행동에 미치는 영향. **인적자원관리연구**, 18(1), 233-250.

- 유근선. (2011). 국제통상적 관점에서 본 한국 고등교육분야의 현황과 경쟁력에 대한 분석. **한국전문대학교육연구학회논문집**, 12(2), 143-155.
- 유태용, 이기범. (2004). 한국판 HEXACO 성격검사의 구성 타당화 연구. **한국심리학회지: 사회 및 성격**, 18(3), 61-75.
- 윤여송, 이성주, 권춘우, 이승근, 손경옥, 이지현. (2011). **지표분석을 통한 전문대학 교육 현황 (개정)**. 한국고등직업교육학회.
- 윤여송, 이호웅, 백형찬, 박정근, 최석규. (2005). **전문대학 교육혁신을 위한 실천방안**. 한국전문대학교육협의회.
- 이광웅, 정명화, 신경숙. (2008). **전문대학생 기초학습능력 진단도구 적용 및 목표기준 개발**. 한국전문대학교육협의회.
- 이규만. (2003). 개인 및 직무특성이 조직변화 수용성에 미치는 영향. **경영교육논총**, 31, 381-399.
- 이규만. (2005). 중소기업 구성원들의 조직변화 수용성의 영향요인에 관한 연구. **중소기업연구**, 27(1), 31-55.
- 이만희. (2003). 전문대학 시장의 개방과 생존 전략. **한국고등직업교육학회 2003년도 하계 학술대회**.
- 이봉세, 박정규, 임효창. (2009). 직무특성과 주인의식문화가 심리적 소유감 및 태도에 미치는 영향. **산업관계연구**, 19(1), 139-167.
- 이상덕, 한동훈. (2000). 전문대학 구조조정의 실태와 문제점에 관한 연구. **논문집**, 18, 27-42.
- 이상철, 권영주. (2011). 공공기관의 조직 및 개인특성이 노사관계제도 변화 수용성에 미치는 영향에 관한 연구. **한국지방정부학회 부산대학교 경제통상대학 공공정책학부 창설기념 학술대회 자료집**, 41-67.
- 이승, 서용환, 권재길, 김상진. (2013). **국가직무능력표준 기반 학습모듈 모형 개발에 관한 연구**. 교육부.
- 이승, 이길순, 한강희, 권재길, 김범국, 심형수, 전승환. (2013). **고등직업교육 중심기관으로서 전문대학 육성 방안**. 한국전문대학교육협의회 부설 고등직업교육연구소.
- 이영석, 오동근, 서용원. (2004). 회사신뢰 및 상사신뢰의 결정요인. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 17(2), 147-186.

- 이오일. (2000). **학교조직의 유형연구**. 교육문제연구, 10, 339-369.
- 이용균. (2010). **전문대학의 미래 예측 및 구조조정 방향에 관한 델파이 연구**. 숭실대학교 대학원 박사학위논문.
- 이인학. (2007). **한국 전문대학의 교육여건 및 발전방안에 대한 교수학생 만족도와 인식분석**. 계명대학교 대학원 박사학위논문.
- 이재은. (2004). **참여정부의 정책추진 혁신사례 분석**. 정책기획위원회.
- 이재은, 최항석, 신강현. (2009). 변혁적 리더십이 보험업 종사자의 변화 지지행동에 미치는 영향: 조직몰입의 조절효과를 중심으로. **서비스경영학회지**, 10(1), 299-330.
- 이재원. (2002). 지방정부의 성과관리시스템 개발에 관한 연구. **한국행정학보**, 36(1), 215-230.
- 이정표. (2005). 고등단계 직업교육의 국제적 개혁동향과 전문대학의 나아갈 길. **한국고등직업교육학회 학술대회 논문집**, 11-44.
- 이주호, 이영, 김승보, 이해연. (2002). **전문대학 시장구조의 변화와 정책과제**. 한국직업능력개발원.
- 이찬, 최영준, 정보영. (2013). DACUM을 활용한 S-OJT 기반의 계약학과 교육체계 개발: 소프트웨어 개발 및 구현 직군을 중심으로. **한국실천공학교육학회논문지**, 5(1), 58-65.
- 이창우, 서재현, 박준철. (2005). 고용불안정과 의사결정 참여가 종업원 태도에 미치는 영향: 조직후원인식의 역할을 중심으로. **한국조직학회보**, 2(2), 23-53.
- 이화용. (2004). **변혁적 리더십이 조직의 유효성에 미치는 영향에 관한 연구: 리더의 감성지능의 조절효과**. 경희대학교 대학원 박사학위논문.
- 이혜정. (2012). **다수준 분석을 통한 일과 삶의 균형에 관한 연구: 세대별 일의 가치와 제도 및 지원분위기의 효과**. 한양대학교 대학원 박사학위논문.
- 임형준, 김성중. (2011). 지방자치단체 성과관리제도의 수용성 분석. **한국콘텐츠학회논문지**, 11(5), 347-357.
- 장수명, 공은배, 이한일. (2004). **국가 및 산업경쟁력 제고를 위한 교육의 역할**. 한국교육개발원.
- 장영순, 이종구. (2010). 통제소재척도의 응답형식별 비교. **한국심리학회지: 발달**, 23(4), 149-164.
- 장지선, 탁진국. (2013). 긍정심리자본, 학습목표지향성, 리더의 비전제시가 정서적 조직변화몰입

- 에 미치는 영향: 변화이점, 조직냉소주의 조절효과. **한국심리학회지: 산업 및 조직**, 26(1), 1-25.
- 장지원, 진중순. (2006). 조직문화와 조직구성원의 혁신성향: 중앙정부부처 공무원을 대상으로. **한국사회와 행정연구**, 17(3), 33-54.
- 전무경, 지성구. (2012). 대인간 및 팀-개인간 교환관계가 조직변화몰입에 미치는 영향. **기업경영연구**, 19(5), 231-245.
- 전주용, 전재식, 이병훈, 김진영, 최형재, 윤정혜. (2011). **인력수급 미스매치 분석 및 전망: 2011-2020**. 한국고용정보원.
- 정철영, 김은식, 전형규, 남중수, 한효정, 곽민호. (2010). **선진 해외 고등교육기관 현황 조사연구**. 한국전문대학교육협의회.
- 정철영, 이승근, 주홍석. (2014). **능력중심사회 실현을 위한 전문대학의 역할과 과제**. 한국전문대학교육협의회.
- 정진철, 최지원. (2011). 기업체 종사자의 변화에 대한 준비성과 관련 변인의 인과분석. **농업교육과 인적자원개발**, 43(1), 137-162.
- 정홍준, 최용득, 이동섭. (2013). 조직변화에 대한 저항과 조직몰입: 직무스트레스의 매개효과 및 노조수단성과 절차적 공정성의 조절효과. **인사조직연구**, 21(2), 1-36.
- 조병섭, 권춘우, 윤여송, 최준영, 조희라, 서영호 외. (2013). **전문대학 특성화 전략 추진방안 연구**. 한국전문대학교육협의회.
- 조성웅, 나승일. (2011). 특성화고등학교 교사의 변화몰입과 교사효능감, 학교풍토 및 학교장 변혁적 리더십의 인과적 관계. **농업교육과 인적자원개발**, 43(1), 1-25.
- 조승제. (2007). 지역사회중심의 전문대학 학과 개혁 방안에 관한 연구: 경기 동남부권을 중심으로. **Andragogy Today: Interdisciplinary Journal of Adult & Continuing Education**, 10(2), 71-99.
- 조영복, 이나영. (2010). 심리적 주인의식이 변화지행동에 미치는 영향에 관한 연구: 변화몰입을 매개로. **인적자원관리연구**, 17(2), 71-94.
- 주경란. (2003). 지식기반사회에서 전문대학의 성인평생 학습제도로서의 발전과제와 전망. **평생교육학연구**, 9(3), 123-150.

- 주광신. (2003). **전문대학 정체성 연구**. 한국전문대학교육협의회.
- 주현재. (2013). 전문대학 교양교육의 발전방향: 교양교육 운영현황과 교수요원 인식도 조사를 중심으로. **한국교양교육학회**, 7(4), 315-342.
- 진동섭. (2005). **한국 학교조직 탐구**. 학지사.
- 차중석, 김영배. (1994). 평가자간 신뢰도 및 동의도에 관한 분석적 고찰. **경영학연구**, 23(특별), 75-102.
- 차정은. (1996). **일반적 자기효능감 척도개발을 위한 일 연구**. 이화여자대학교 대학원 석사학위논문.
- 차재호, 공정자, 김철수. (1973). **내외통제척도작성**. 행동과학 연구소 연구노트.
- 최동주, 이묘숙, 최용석. (2010). 조직신뢰와 조직시민행동 간의 다차원적 조직몰입 매개효과 검증: 외식기업을 중심으로. **기업경영연구**, 17(2), 23-41.
- 최종인. (2008). **전문대학의 구조조정이 경쟁력에 미치는 영향에 관한 연구**. 수원대학교 대학원 박사학위논문.
- 한국교육개발원. (2014). **교육통계연보**. 한국교육개발원.
- 한국교육개발원. (2015). **교육통계연보**. 한국교육개발원.
- 한국전문대학교육협의회. (2014). **2014년도 전국 전문대학 총장 세미나 자료집**.
- 한승록, 김옥주. (2004). 대학 교육행정 인터넷 서비스 시스템에 대한 사용자 만족도 분석. **한국 교육**, 31(3), 75-104.
- 한준. (2005). 기업의 인구학적 특성과 조직변화. **제3회 사업체패널 학술대의 논문집**, 213-220.
- 한준상. (2007). 문민정부 이후의 교육정책 분석 및 차기 정부의 교육혁신 과제. **역사비평**, (81), 140-177.
- 함봉균. (2008). **호텔기업 최고경영자의 리더십 유형이 조직문화와 직무안정성에 미치는 영향**. 순천향대학교 대학원 박사학위논문.
- 홍세영, 이근호. (2006). 병원 직원들의 조직혁신 수용성의 영향요인에 관한 연구. **2006 부산인적자원개발원 학술논문집**, 2(2), 175-192.
- 황정하. (2004). **참여적 의사결정이 사회복지사의 직무성공에 미치는 영향: 리더십 유형의 조절효과를 중심으로**. 연세대학교 사회복지대학원 석사학위논문.

- Addison, P. A. (1995). *Receptivity to a proposed change in accounting education*. A doctoral dissertation. Edith Cowan University.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Armenakis, A. A., & Bedeian, A. G. (1999). *Organizational change: A review of theory and research in the 1990s*. *Journal of Management*, 25(3), 293-315.
- Armenakis, A. A., Bernerth, J. B., Pitts, J. P., & Walker, H. J. (2007). Organizational change recipients' beliefs scale: Development of an assessment instrument. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(4), 481-505.
- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46(6), 681-703.
- Arnold, J., Arda, S., Rhoades, J. A., & Drasgow, F. (2000). The empowering leadership questionnaire: the construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 249-269.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change?. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48-70.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Beer, M., & Nohria, N. (2000). *Breaking the code of change*. Harvard Business School Press.
- Bernerth, J. B., Armenakis, A. A., Field, H. S., & Walker, H. J. (2007). Justices, cynicism, and commitment: A study of important organizational change variables. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 43(3), 303-326.
- Bliese, P. D. (1998). Group size, ICC values, and group-level correlations: A simulation. *Organizational Research Methods*, 1(4), 355-373.
- Bouckennooghe, D., Devos, G., & Van Den Broeck, H. (2009). Organizational change questionnaire-climate of change, process, and readiness: Development of a new instrument. *The Journal of Psychology*, 143(6), 559-599.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & Dewitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management Journal*, 35(2), 413-425.
- Brockner, J., Siegel, P. A., Daly, J. P., Tyler To., & Martin, C. (1998). When trust matters: The moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly*, 42, 558-583.
- Brockner, J., Heuer, L., Siegel, P. A., Wiesenfeld, B., Martin, C., & Grover, S., et al. (1998). The moderating effect of self-esteem in reaction to voice: Converging evidence from five students. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75(2), 394-409.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychology & Health*, 16(5), 583-594.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (1999). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Campbell, R. F., Corbally, J. E., & Ramseyer, J. A.. (1966). *Introduction to educational administration*. Boston: Bacon.
- Caldwell, S. D., Herold, D. M., & Fedor, D. B. (2004). Toward an understanding of the

- relationships among organizational change, individual differences, and changes in person-environment fit: A cross-level study. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 868-882.
- Cavanaugh, M., & Noe, R. A. (1999). Antecedents and consequences of relational components of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 323-340.
- Chauvin, S. W. (1992). An exploration of principal change facilitator style, teacher bureaucratic and professional orientations, and teacher receptivity to change. A doctoral dissertation. Louisiana State University.
- Checkland, P., & Scholes, J. (1990). *Soft systems methodology in action*. Chichester: Wiley.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Clarke, J. S., Bateman, J., & Rugutt, J. (1996). *Faculty receptivity/resistance to change, personal and organizational efficacy, decision deprivation and effectiveness in research I universities*. ASHE Annual Meeting Paper.
- Cohen, M. D., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 1-25.
- Conner, D. R. (1992), *Managing at the speed of change: How resilient managers succeed and prosper where others fail*. New York: Villard Books
- Cook, J. D., & Wall, T. (1980). New work attitude measurement of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53(1), 39-52.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory and NEO five-factor inventory professional manual*. Florida: Psychological Assessment Resources.
- Cunningham, C. E., Woodward, C. A., Shannon, H. S., MacIntosh, J., Lendrum, B., &

- Rosenbloom, D., et al. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(4), 377-392.
- Dalton, G. W. (1970). Influence and organization change. In G. Dalton, P. Lawrence, & L. Greiner (Eds.), *Organizational change and development* (pp. 230-258). Homewood, IL: Irwin-Dorsey.
- Dansereau, F., Alutto, J. A., & Yammarino, F. J. (1984). *Theory testing in organizational behavior: the variant approach*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Daniels, K., & Bailey, A. J. (1999). Strategy development processes and participation in decision making: Predictors of role stressors and job satisfaction. *Journal of Applied Management Studies*, 8(1), 27-42.
- De Witte, H., & Naswall, K. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189-215.
- Dill, D. D., & Friedman, C. P. (1979). An analysis of frameworks for innovation and change in higher education. *Review of Educational Research*, 49(3), 411-435.
- Dillman, D. A. (2000). *Mail and internet surveys: The tailored design method*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Dirks, K. T., Cummings, L. L., & Pierce, J. L. (1996). Psychological ownership in organizations: Conditions under which individuals promote and resist change. In R. W. Woodman, & W. A. Pasmore (Eds.), *Research in organizational change and development: Vol. 9* (pp. 1-23). Greenwich, CT: JAI Press.
- Duncan, J. W. (1981). *Organization behavior*. Houghton Mifflin Company.
- Daft, R. L. (1989). *Organization Theory and Design*. West Publishing Company.
- Eby, L. T., Adams, D. M., Russell, J. E. A., & Gaby, S. H., (2000). Perceptions of organizational readiness for change: Factors related to employees' reactions to the implementation of team-based selling. *Human Relations*, 53(3), 419-442.

- Erturk, A. (2008). A trust-based approach to promote employees' openness to organizational change in Turkey. *International Journal of Manpower*, 29(5), 462-483.
- Fedor, D. B., Caldwell, S., & Herold, D. M. (2006). The effects of organizational changes on employee commitment: A multilevel investigation. *Personnel Psychology*, 59(1), 1-29.
- Foote, E. (1999). Organizational change in the community college. *Community College Journal of Research and Practice*, 23(1), 133-137.
- Frahm, J. (2005). *The impact of change communication on change receptivity: Two cases of continuous change*. A doctoral dissertation. Queensland University to Technology.
- Frahm, J., & Brown, K. (2007). First step: Linking change communication to change receptivity. *Journal of Organizational Change Management*, 20(3), 370-387.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2001). Towards a process model of individual change in organizations. *Human Relation*, 54(4), 419-444.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. In I. Mervielde, I. Deary, F. De Fruyt, & F. Ostendorf (Eds.), *Personality psychology in Europe: Vol. 7* (pp. 7-28). Tilburg, The Netherlands: Tilburg University Press.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. 1984. Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Applied Psychology*, 88(4), 680-693
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1989). *Organizational ecology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Hatcher, L., & Ross, T. L. (1991). From individual incentives to an organization-wide gainsharing plan: Effects on teamwork and product quality. *Journal of Organizational Behavior*, 12(3), 169-183.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S., & Liu, Y. (2008). The effect of transformational

- and change leadership on employees' commitment to change: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 346-357.
- Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three component model. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 474-487.
- Higgs, M., & Rowland, D. (2005). All changes great and small: Exploring approaches to change and its leadership. *Journal of Change Management*, 5(2), 121-151.
- Holt, D. T., Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Feild, H. S. (2007). Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43, 232-257.
- Hornung, S., & Rousseau, D. M. (2007). Active on the job-proactive in change: How autonomy at work contributes to employee support for organizational change. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43(2), 401-426.
- Hofmann, D.A., & Gavin, M.B. (1998). Centering decisions in hierarchical linear models: Theoretical and methodological implications for organizational science. *Journal of Management*, 24(5), 623-641.
- Huy, Q. N. (2001). Time, temporal capability, and planned change. *Academy of Management Journal*, 24(4), 601-623.
- James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1984). Estimating within group interrater reliability with and without response bias. *Journal of Applied Psychology*, 69(1), 85-98.
- Johnson, J. R., Bernhagen, M. J., Miller, V., & Allen, M. (1996). The role of communication in managing reductions in work force. *Journal of Applied Communication Research*, 24(3), 139-164.
- Jones, G. R., & George, J. M. (1998). The experience and evolution of trust: Implications for cooperation and teamwork. *Academy of Management Review*, 23(3), 531-546.
- Jones, R. A., Jimmieson, N. L., & Griffiths, A. (2005). The impact of organizational culture and reshaping capabilities on change implementation success: The mediating

- role of readiness for change. *Journal of Management Studies*, 42(2), 361-386.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107-122.
- Kahnweiler, W. M., & Thompson, M. A. (2000). Level of desired, actual, and perceived control of employee involvement in decision making: An empirical investigation. *Journal of Business and Psychology*, 14(3), 407-427.
- Kiefer, T. (2005). Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. *Journal of Organizational Behavior*, 26(8), 875-897.
- Kimberly, J. R. (1976). Organizational size and structuralist perspective: A review, critique and proposal. *Administrative Science Quarterly*, 21(4), 571-597.
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., & Alge, B. J. (1999). Goal commitment and the goal-setting process: Conceptual clarification and empirical synthesis. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 885-896.
- Klein, J. K., & Kozlowski, S. W. J. (2000). From micro to meso: Critical steps in conceptualizing and conducting multilevel research. *Organizational Research Methods*, 3(3), 211-236.
- Kotter, J. (1996). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample sizes for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Lane, I. F. (2007). Change in higher education: Understanding and responding to individual and organizational resistance. *Journal of Veterinary Medical Education*, 34(2), 85-92.
- Leana, C. R. (1986). Predictors and consequences of delegation. *Academy of Management Journal*, 29(4), 754-774.
- Leavitt, H. (1964). *Applied organisation change in industry: Structural technical and human approaches*. New York: Wiley.

- Lee, J. C. (2000). Teacher receptivity to curriculum change in the implementation stage: the case of environmental education in Hong Kong. *Journal of Curricule Studies*, 32(1), 95-115.
- Lee, K. B., & Ashton, M. C. (2010). Psychometric properties of the HEXACO personality inventory. *Multivariate Behavioral Research*, 39(2), 329-358.
- Lee, Y. M., Schwarzer, R., & Jerusalem. M. (1994). Korean adaptation of the general self-efficacy scale. Retrieved September 12, 2014, from <http://userpage.fu-berlin.de/~health/korean.htm>
- Leithwood, K., Jantzi, d., and Fernandez, A. (1993). *Secondary school teachers' commitment to change: The contributions of transformational leadership*. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association, Atlanta.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in group dynamics. *Human Relations*, 1(2), 143-153.
- Lines, R. (2006). Inflence of participation in strategic change: Resistance, organizational commitment and change goal achievement, *Journal of Change Management*, 4(3), 193-215.
- Lau, C. M., & Woodman, R. W. (1995). Understanding organizational change: A schematic perspective. *Academy of Management Journal*, 38(2), 537-554.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: Do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference?. *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233.
- Magjuka, R. J. (1990). Participation in decision making: An empirical analysis. *Journal of Research and Theory in School Management*, 1, 237-277.
- Martin, A. J., Jones, E. S., & Callan, V. J. (2005). The role of psychological climate in facilitating employee adjustment during organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 263-283.
- Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on

- trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 123-136.
- McAllister, D. J. (1995). Affect and cognition based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, 38(1), 24-59.
- McFarlin, D. B., & Sweeney, P. D. (1992). Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes. *Academy of Management Journal*, 35(3), 626-637.
- Messer, C. O. (2006). *Resistance to change in the community college: The influence of participation, open communication, perceived organizational support, and organizational commitment*. A doctoral dissertation. University of Oklahoma.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 88(2), 340-363.
- Miller, V. D., Johnson, J. R., & Grau, J. (1994). Antecedents to willingness to participate in a planned organizational change. *Journal of Applied Communication Research*, 22(1), 59-80.
- Morgeson, F. P., Johnson, M. D., Campion, M. A., Medsker, G. J., & Mumford, T. V. (2006). Understanding reactions to job redesign: A quasi-experimental investigation of the moderating effects of organizational context on perceptions of performance behavior. *Personnel Psychology*, 59(2), 333-363.
- Moroz, R., & Waugh, R. F. (2000) Teacher receptivity to system-wide educational change. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 159-178.
- Muchinsky, P. M. (2003). *Psychology Applied to Work* (7th Ed.). Wadsworth, Belmont.
- Na, S., Seok, Y., & Seong, H. (2010). The diversity of students in Korean junior colleges and implications for education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 7, 156-163.
- Naswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job security and strain. *Work & Stress*, 19(1), 37-49.

- Nyhan, R. C. (1994). *The interrelationships of organizational commitment, trust and participatory decision making practices in public organizations*. A doctoral dissertation. Florida Atlantic University.
- Nyhan, R. C., & Marlowe, H. A. (1997). Development and psychometric properties of the organizational trust inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Oreg, S. (2003). Resistance to change: Developing an individual differences measure. *Journal of Management Review*, 9(3), 438-448.
- Oreg, S. (2006). Personality, context, and resistance to organizational change. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73-101.
- Oreg, S., & Berson, Y. (2011). Leadership and employees' reactions to change: The role of leaders' personal attributes and transformational leadership style. *Personnel Psychology*, 64(3), 627-659.
- Oreg, S., & Vakola, M. (2007). *Organizational members' reactions to organizational change: A review of empirical studies*. Paper presented at the Annual Meeting of the Academy of Management, Philadelphia.
- Oreg, S., Vakola, M., & Armenakis, A. (2011). Change recipients' reaction to organizational change: A 60-year review of quantitative studies. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 47(4), 461-524.
- Parnell, J. A., Carraher, S., Holt, K. (2002). Participative management's influence on effective strategic diffusion. *Journal of Business Strategies*, 19(2), 161-180.
- Pascale, R., Millemann, M., & Gioja, L. (1997). Changing the way we change. *Harvard Business Review*, November-December, 127-139.
- Peters, T. J. & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence - lessons from america's best-run companies*. Harper Collins Publishers, London.
- Phares, E. (1976). *Locus of control in personality*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Pierce, J. L., & Dunham, R. B. (1992). The 12-hour work day: A 48 hour, eight-day week. *Academy of Management Journal*, 35(5), 1086-1098.

- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, k. T. (2001). Toward a theory of psychological ownership in organizations. *Academy of Management Review*, 26(2), 298-310.
- Porras, J. I., & Silvers, R. C. (1991). Organization development and transformation. *Annual Review of Psychology*, 42, 51-78.
- Pollack, B. N. (1998). Hierarchical linear modeling and the 'unit of analysis' problem: A solution for analyzing responses of intact group members. *Group Dynamics: Theory, Resrach, and Practice*, 2(4), 299-312.
- Probst, T. M. (2003). Development and validation of the job security index and the job security satisfaction scale: A classical test theory and IRT approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(Dec 2003), 751-467.
- Quinn, R. E., & McGrath, M. R. (1985). Transformation of organizational cultures: A competing values perspective. In P. J. Frost, L. F. Moore, M. R. Louis, C. C. Lundberg & J. Martin (Eds.), *Organizational culture* (pp. 315-334). Beverly Hills: Sage Publications.
- Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). *Hierarchical linear models: Applications and data analysis methods* (2nd ed.). Newbury Park, CA : Sage
- Reilly, A. H., Brett, J. M., & Stroh, L. K. (1993). The impact of corporate turbulence on managers' attitudes. *Strategic Management Journal*, 14(1), 167-180.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal locus of control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1), 1-28.
- Rush, M. C., Schoel, W. A., & Barnard, S. M. (1995). Psychological resiliency in the public sector: hardiness and pressure for change. *Journal of Vocational Behavior*, 46(1), 17-39.
- Saifer, A. G. (1996). *Organizational change, stress and job satisfaction: An empirically derived model*. A doctoral dissertation. University of California.
- Scherbaum, C. A., Charash, Y. C., & Kern, M. J. (2006). Measuring general self-Efficacy: A comparison of three measures using item response theory. *Educational and*

- Psychological Measurement*, 66(6), 1047-1063.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized self-efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.), *Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs* (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON.
- Schwarzer, R., & Born, A. (1997). Optimistic self-beliefs: Assessment of general perceived self-efficacy in thirteen cultures. *World Psychology*, 3(1-2), 177-190.
- Schweiger, D. M., & Denisi, A. S. . (1991). Communication with employees following a merger: a longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34(1), 110-135.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4, 577-594
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51(2), 663-671
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., & Topolnytsky, L. (2005). Employee cynicism and resistance to organizational change. *Journal of Business and Psychology*, 19(4), 429-459.
- Stewart, G. L., & Barrick, M. R. (2004). Four lessons learned from the person-situation debate: A review and research agenda. B. Smith & B. Schneider (Eds.), *Personality and Organizations* (pp. 61-87). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Trzaska, K. J. (2014). *Understanding the Illinois community college faculty attitude of change: Commitment, involvement, and readiness*. A doctoral dissertation. University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Vakola, M., Tsaousis, I., & Nikolaou, I. (2003). The role of emotional intelligence and personality variables on attitudes toward organisational change. *Journal of Managerial*

- Psychology*, 19(2), 88-110.
- van Dam, K. (2005). Employee attitudes toward job changes: An application and extension of Rusbult and Farrell's investment model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(2), 253-272.
- Van Dyne, L., & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: Three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439-459.
- Waddell, D., Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2004). *Organization development & change*. Thomson.
- Wagner, S. H., Parker, C. P., & Christiansen, N. D. (2003). Employees that think and act like owners: Effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness. *Personnel Psychology*, 56(4), 847-871.
- Wanberg, C. R., & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132-142.
- Waugh, R., & Godfrey, J. (1993). Teacher receptivity to system-wide change in the implementation stage. *British Educational Research Journal*, 19(5), 565-578.
- Waugh, R. F., & Punch, K. F. (1987). Teacher receptivity to systemwide change in the implementation stage. *Review of Educational Research*, 57(3), 237-254.
- Weick, K. E. (1976). Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21(1), 1-19.
- Whitbourne, S. K. (1986). *The me I know: A study of adult identity*. New York: Springer-Verlag New York.
- Yilmaz, D., & Kilicoglu, G. (2013). Resistance to change and ways of reducing resistance in educational organizations. *European Journal of Research on Education*, 1(1), 14-21.
- Yin, H., Lee, J. C., & Jin, Y. (2011). Teacher receptivity to curriculum reform and the need for trust: An exploratory study from southwest China. *Asia-Pacific Education Researcher*, 20(1), 35-47.

부 록

【부록 1】 예비조사용 질문지	175
【부록 2】 조직변화 수용성 측정도구의 예비조사 결과	185
【부록 3】 본조사용 질문지	187
【부록 4】 전문대학별 질문지 배부 및 분석 현황	197
【부록 5】 조직변화 수용성 문항별 기초통계치	199
【부록 6】 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인 간의 상관분석 결과	201

【부록 1】 예비조사용 질문지

전문대학의 대학(조직)변화에 대한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

우리나라 전문대학은 급변하는 환경 속에서 경쟁력을 갖추기 위해 다양한 변화를 추진하여 왔으며, 이에 대학의 변화에 핵심적인 역할을 하시는 교수님들의 노고가 매우 많으실 것으로 사료됩니다. 저는 이와 같은 점을 고려하여 최근 전문대학에서의 대학변화(조직변화) 실행에 있어 영향을 미치는 변인들을 연구하고 이를 통해 전문대학 변화실행에 대한 시사점을 도출하고자 합니다. 이를 위해 송구스럽지만 대학변화에 실제로 참여하시는 교수님의 고견을 여쭙고자 하오니 최근 재직하고 계시는 대학의 변화를 고려하시어 교수님께서 느끼시고 생각하시는 것에 응답하여 주시면 매우 감사드리겠습니다.

질문지는 총8면(표지 제외)이며, 응답하는데 걸리는 소요시간은 약 10분입니다. 조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인이나 대학의 특성은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

아울러 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2015년 5월

서울대학교 대학원 농산업교육과

박사과정 : 석영미

지도교수 : 나승일

※ 다음 각 문항에 대해 교수님께서 재직하시는 대학의 최근 1년 간 변화를 고려하여
응답하여 주시길 바랍니다.

I. 다음은 전문대학에서 흔히 일어나는 대학변화의 내용입니다. 아래의 문항을 잘 읽으시고 교수님께서 재
직하시는 대학에서는 어떤 변화가 일어나고 있는지와 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

대학(조직)변화 내용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
대학 경영	1) 중장기발전계획을 수립하여 추진하고 있다(특성화 계획 포함).	①	②	③	④	⑤
	2) 대학 학사조직을 개편하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	3) 본부조직을 개편하고 있다(부속기관 포함).	①	②	③	④	⑤
	4) 수업연한 및 졸업학점 이수기준을 변경하고 있다.	①	②	③	④	⑤
교육 과정	5) 교양교과와의 내용을 개편하고 있다(직업기초능력, 창의교육 등).	①	②	③	④	⑤
	6) 학과의 교육목표 및 전공교육과정을 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	7) 현장실습 프로그램을 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	8) 전임교원의 강의담당 비율을 증가시키고 있다.	①	②	③	④	⑤
수업 운영	9) 강의규모(강의 당 학생 수)를 개선하려 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	10) 수업관리 방식 및 관련 규정을 변경하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	11) 성적평가 과정 및 방법을 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	12) 전임교원을 확충하고 있다.	①	②	③	④	⑤
교원	13) 교수채용 기준을 강화하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	14) 교원평가 체제를 개편하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	15) 교원 복지 및 보수 체제를 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	16) 교원의 교육(연수) 및 연구 지원을 활성화하고 있다.	①	②	③	④	⑤
학생	17) 학생정원 규모를 변경하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	18) 학생의 학습역량을 지원하기 위한 프로그램을 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	19) 학생의 진로 및 상담 지원을 강화하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	20) 학생의 취·창업 지원 프로그램을 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	21) 각종 학생활동 지원을 강화하고 있다(동아리 등).	①	②	③	④	⑤
	22) 학생 학사관리시스템을 개편하고 있다.	①	②	③	④	⑤
시설 및 설비	23) 학교 교지 및 교사를 확충하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	24) 강의·실습실을 확충하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	25) 실험·실습기자재를 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	26) 각종 복지·편의시설을 개선하고 있다(도서관, 기숙사 등).	①	②	③	④	⑤
대외 협력	27) 국내 전문대학 간 학점교류 프로그램을 활성화하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	28) 산업체와의 협력체제를 강화하고 있다(기술개발, 시설·기자재 공동활용 등)	①	②	③	④	⑤
	29) 해외 현장실습 및 취업 프로그램을 강화하고 있다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 변화에 대한 교수님의 견해를 여쭙는 문항입니다. 문항I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 **✓**표시해 주십시오.

대학(조직)변화에 대한 견해	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 대학은 변화로부터 재정적·비재정적인 이득을 얻을 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 대학에서 일어나고 있는 변화들은 가치가 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 대학은 타당한 근거에 의해 변화를 추진하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 대학의 전반적인 효율성은 변화를 통해 개선될 것이다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 대학에 적절한 변화가 일어나고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학에 실행되는 변화에 대해 동의한다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 대학에서 일어나는 변화에 대해 불안을 느낀다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 대학에서 일어나고 있는 변화가 마음에 든다.	①	②	③	④	⑤
9) 우리 대학의 변화로 인해 스트레스를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
10) 우리 대학의 변화를 긍정적으로 생각하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 우리 대학의 변화에 대해 적극적으로 참여하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
12) 우리 대학의 변화에 따른 내 역할을 적극적으로 수용하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
13) 우리 대학의 변화를 받아들이고자 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14) 우리 대학의 변화에 대해 저항적이다.	①	②	③	④	⑤
15) 우리 대학에서 일어나고 있는 변화들이 적절하다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

III 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 변화가 교수님께 개인적으로 어떤 결과를 가져올 것인지를 묻는 문항입니다. 문항I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 **✓**표시해 주십시오.

변화에 대한 개인적 기대	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 이 변화를 통해 성과급을 받거나 급여가 인상될 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 이 변화는 나의 학내 대인관계를 붕괴시킬 것이다.	①	②	③	④	⑤
3) 이 변화는 새로운 경력 기회를 제공할 것이다.	①	②	③	④	⑤
4) 이 변화를 통해 내가 얻을 이익이 없다.	①	②	③	④	⑤
5) 이 변화는 교수로서의 내 미래를 제한할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6) 이 변화는 내게 장기적으로 가치가 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
7) 이 변화를 통해 나의 지위를 잃을 것이다.	①	②	③	④	⑤
8) 이 변화는 나의 일을 더 쉽게 만들 것이다.	①	②	③	④	⑤
9) 이 변화로부터 내가 얻을 수 있는 이익은 이 변화에 요구되는 나의 노력에 비해 크다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 총장님이 갖고 계시는 리더십에 대한 문항입니다. 문항I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

총장의 변혁적 리더십	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나를 단지 집단의 한 구성원으로서가 아니라 하나의 인격체로 대한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나를 다른 사람과는 다른 욕구나 능력, 열정을 가지고 있는 인격체로 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 내가 가진 장점과 강점들을 개발하도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
4) 문제 해결에 있어 다른 관점을 모색한다.	①	②	③	④	⑤
5) 어떤 문제에 대해 내가 다양한 시각에서 볼 수 있도록 한다.	①	②	③	④	⑤
6) 주어진 직무를 완수하는 데 대한 새로운 방법에 대한 시각을 제시한다.	①	②	③	④	⑤
7) 어떤 일들을 달성하여야 하는 지에 대해 열정적으로 이야기한다.	①	②	③	④	⑤
8) 미래의 강력한 비전을 제시해준다.	①	②	③	④	⑤
9) 목표를 달성할 수 있다는 자신감을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
10) 집단의 이익을 위해 자신의 이익을 초월한다.	①	②	③	④	⑤
11) 내가 존경할 수 있게끔 행동한다.	①	②	③	④	⑤
12) 의사결정으로 인한 도덕적이고 윤리적인 결과를 먼저 생각한다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 변화와 그 결과에 대한 정보를 접하실 수 있었는지를 묻는 문항입니다. 문항I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

변화관련정보	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 적시에 변화에 대한 정보를 접할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 받은 변화 관련 정보는 유용하다.	①	②	③	④	⑤
3) 내가 받은 변화 관련 정보는 변화 상황에 대한 나의 의문을 충분히 해결해준다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 변화에 관한 적절한 정보를 제공받는다.	①	②	③	④	⑤
5) 내가 받은 변화 관련 정보는 호의적이다.	①	②	③	④	⑤
6) 내가 받은 변화 관련 정보는 명료하다.	①	②	③	④	⑤

VI 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 변화와 관련된 의사결정에 교수님들께서 참여하실 수 있었는지를 묻는 문항입니다. 문항I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓ 표시해 주십시오.

의사결정 참여	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 교수들로 하여금 자신의 아이디어를 제안할 수 있도록 독려하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 교수들의 아이디어나 제안을 경청하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 교수들에게 영향을 미치는 의사결정을 시행할 시 교수들의 제안을 활용하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 모든 교수들에게 자신의 의견을 말할 수 있는 기회를 제공하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 교수들의 의견에 동의하지 않더라도 교수들의 의견을 고려하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학의 변화 관련 의사결정은 교수들과 관계없이 내려지고 있다.	①	②	③	④	⑤

VII 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 조직문화에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

조직문화	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 대학은 친화와 참여를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 대학은 종업원 개개인의 개발을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리대학은 집단의 사기와 응집성을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리대학은 상호협조 및 신뢰감이 높다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 대학은 창의성, 적응성, 혁신성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학은 성장과 자원의 획득을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 대학은 구성원들의 직관 통찰력을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 대학은 늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
9) 우리 대학은 생산성과 효율성을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
10) 우리 대학은 계획수립과 목표설정을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
11) 우리 대학은 실적위주로 평가한다.	①	②	③	④	⑤
12) 우리 대학은 목표달성 위주로 행동한다	①	②	③	④	⑤
13) 우리 대학은 안정성과 일관성을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
14) 우리 대학은 문서화 책임 정보관리를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
15) 우리 대학은 업무수행 시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수한다.	①	②	③	④	⑤
16) 우리 대학은 엄격한 결재과정을 통한 부서전체의 통솔과 통제를 강조한다.	①	②	③	④	⑤

VIII 다음은 교수님께서 재직하시는 대학 또는 대학 내 다른 교수님들을 얼마나 신뢰하시는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

조직신뢰	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 직무수행에 있어 내가 어려움에 처할 때 우리 대학 교수들은 나를 도와주려 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 필요로 할 때 우리 대학 교수들은 충분한 도움을 줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 대학 교수들의 말과 행동은 일치한다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 대학은 학교 구성원들의 요구에 부응하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 대학은 항상 나를 공정하게 대해주려고 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학은 구성원들을 속여서라도 이득을 취하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 대학 교수들은 충분한 능력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 대학 교수들은 관리자(감독자)가 없는 상황에서도 성공적으로 자신의 직무를 수행할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 우리 학교 교수들이 대충 마무리 한 일로 인해 내 일이 더 힘들어지는 상황은 발생하지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
10) 우리 대학의 미래는 경영진(예: 법인, 총장, 보직교수 등)이 바뀌지 않는 한 어두울 것이다.	①	②	③	④	⑤
11) 우리 대학의 경영진은 대학의 미래를 위해 합리적인 의사결정을 한다.	①	②	③	④	⑤
12) 우리 대학의 경영진은 효율적으로 직무를 수행한다.	①	②	③	④	⑤

IX 다음은 교수님께서 재직하시는 대학에 대해 교수님이 느끼시는 주인의식을 묻는 문항입니다. 교수님이 소유하고 계신 각종 자산에 대해 다음 보기와 같은 진술에 관한 느낌에 비추어봤을 때 각 항목에 대한 교수님의 동의 수준과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

[보기]

교수님이 소유하신 집에 대해 ⇨ “이 집은 나의 집이다.” “이 집은 우리 집이다.”

교수님이 소유하신 차에 대해 ⇨ “이 차는 나의 자동차다.” “이 차는 우리의 자동차다.”

대학에 대한 주인의식	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다
1) 이 대학은 나의 대학이다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 이 대학이 우리의 대학이라고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 우리 대학에 대해 높은 수준의 소유감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 이 대학이 나의 대학이라고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5) 이 대학은 우리의 대학이다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학의 교수들은 자신이 대학의 주인이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 대학이 나의 대학이라고 생각하기에는 무리가 있다.	①	②	③	④	⑤

X. 다음은 교수님께서 자신의 직무에 대해 안정적으로 느끼시는지에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ☒ 표시해 주십시오.

직무안정성	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 성과가 우리 대학의 기준을 충족하고, 내가 스스로 그만두지 않는 한, 나는 해고를 당하지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 대학은 경영개선활동을 통하여 보다 적은 인원으로 이전과 같은 성과를 낼 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
3) 내가 좋은 성과를 내면 대학으로부터 해고당할 일은 없을 것이다.	①	②	③	④	⑤
4) 내가 맡고 있는 직무가 없어질 경우, 우리 대학은 나를 해고하기보다는 나의 직무를 대체해줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 현재 다니는 대학이 아니더라도 다른 곳에서 일할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 나에게서 승진기회, 임금인상 등 나의 직무환경에 영향을 주는 사건들을 통제할 충분한 힘이 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 우리 대학에서 나의 직무에 대해 부정적인 영향을 줄 수 있는 일(예: 감봉, 감등 등)을 막을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 대학은 나에게 일어날 일들을 충분히 통제해 줄 수 있을 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

XI. 다음의 각 문항에는 두 가지 입장이 진술되어 있습니다. 두 입장 중 교수님의 생각과 가까운 진술문의 ()에 ☒ 표시해 주십시오.

- 1) () ① 일어날 일은 기어코 일어나고야 만다.
() ② 노력하지 않고 운수만 믿을 때에는 결과가 아주 좋지 않다.
- 2) () ① 세상은 착실한 사람이 손해를 보게 마련이다.
() ② 착실히 사는 것이 세상을 가장 잘 사는 방법이다.
- 3) () ① 자식은 가르치기 나름이다.
() ② 아무리 가르쳐도 안 될 아이는 안 된다.
- 4) () ① 계획만 잘 짜면 일은 다 된 것이나 다름없다.
() ② 아무리 계획을 잘 짜도 운이 나빠 그르치는 수가 있다.
- 5) () ① 하려고만 하면 부정부패는 일소할 수 있다.
() ② 정치인들이 하는 일에 일반인이 손을 쓰기란 대단히 힘들다.
- 6) () ① 해야 할 일을 스스로 결정하도록 하는 사람이 좋은 지도자이다.
() ② 해야 할 일을 분명히 정해주는 사람이 좋은 지도자이다.
- 7) () ① 사람에 대한 불평등을 모두 없애기 위해서는 국민 각자가 자기의 권리를 지키고 주장해야 한다.
() ② 사회의 모든 불평등을 없애기 위해서는 집권자 자신의 이해와 노력이 있어야 한다.

- 8) () ① 내가 노력해야 좋은 배필을 만난다.
() ② 연분이 닳아야 좋은 배필을 만난다.
- 9) () ① 잘 살고 못 살고는 팔자소관이다.
() ② 얼마나 잘 사느냐는 내가 얼마나 열심히 일했는가에 달려 있다.
- 10) () ① 국민도 나라 일에 영향을 줄 수 있다.
() ② 일반 국민은 나라 일에 왈가왈부해봤자 소용없다.
- 11) () ① 사회의 부정은 대개 정치인들에게 잘못이 있어 그렇다.
() ② 사회의 부정은 국민 하나하나에 그 책임이 있다.
- 12) () ① 세계적으로 일어나는 일에 대해서는 우리로서는 어쩔 수 없다.
() ② 정치 및 사회적인 일에 적극 참여하면 우리는 세계적으로 일어나는 일에 영향을 미칠 수 있다.
- 13) () ① 사람이란 결국 자기의 값어치에 따라 존경을 받게 마련이다.
() ② 불행한 일이긴 하나 제 아무리 노력해도 그 가치를 인정받지 못하는 일이 가끔 있다.
- 14) () ① 농사가 잘되는 것은 하늘의 소관이다.
() ② 농사가 잘되고 안되는 것은 그저 부지런히 일하는데 달렸다.
- 15) () ① 유능한 사람이라도 운이 나쁘면 지도자가 될 수 없다.
() ② 유능하면서도 지도자가 못 되는 것은 그 사람이 자기의 기회를 활용하지 않았기 때문이다.

XII 다음은 교수님께서 새로운 경험에 얼마나 개방적이신지에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고
교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

개방성	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 예술의 중요성을 믿는다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 생생한 상상력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 추상적인 아이디어에 흥미가 없다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 예술을 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 대화를 높은 수준으로 이끈다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 새로운 아이디어를 듣는 것을 즐긴다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 철학적인 논의는 피한다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 어떤 것이든 생각하는 것을 즐긴다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 새로운 아이디어로 인해 들뜬다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 시를 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
11) 나는 어떤 것에서도 깊은 의미를 찾으려 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 풍부한 어휘력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
13) 나는 예술가들을 지원하는 데 너무 많은 세금이 쓰인다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
14) 나는 이론적인 논의를 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
15) 나는 추상적인 아이디어를 이해하는 데 어려움을 겪는다.	①	②	③	④	⑤

ⅩⅢ. 다음은 교수님께서 자신의 능력에 대해 가지고 계시는 신념에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

자기 효능감	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 다른 사람이 내 의견에 반대해도 나는 끝까지 내 뜻대로 한다.	①	②	③	④	⑤
2) 어려운 일도 내가 노력하면 해결할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 마음먹은 일을 해내는 데 어려움이 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4) 생각지도 않은 일이 있어도 나는 적당한 태도를 취할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 뜻밖의 결과를 접해도 나는 잘 대처해 나갈 수 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
6) 언제나 나의 능력을 믿기 때문에 어려운 상황에도 당황하지 않을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 언제 어떤 일이 일어나더라도 나는 올바른 판단을 내릴 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 어떠한 문제에 부딪혀도 나는 해결 방법을 찾아낸다.	①	②	③	④	⑤
9) 새로운 문제에 부딪혀도 나는 잘 처리해 나갈 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10) 어떤 문제에 처해도 나는 여러 가지 해결방법을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

ⅩⅣ. 다음은 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 것을 ✓표시하시거나 기입하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은?

()①남성 ()②여성

2. 귀하의 연령은? 만 () 세

3. 귀하가 현재 재직하시는 대학에서 근무한 경력은? () 년 () 개월

4. 귀하께서는 재직하시는 대학에서 기획처, 교무처, 학사지원처 등과 같은 대학 본부 보직(부속 기관 보직 포함)이나 학과장을 겸임하신 경험이 있으십니까?

()①있다 ()②없다

5. 귀하께서는 재직하시는 대학에서 현재 대학 본부 보직(부속기관 보직 포함)이나 학과장을 겸임하고 계십니까?

()①그렇다 ()②아니다

바쁘신 가운데 끝까지 응답해주셔서 진심으로 감사드립니다.

【부록 2】 조직변화 수용성 측정도구의 예비조사 결과

〈부록 2-1〉 조직변화 수용성 측정도구의 내적일치도 계수 및 문항 제거시 α 값

문항	문항제거시 α 값	문항	문항제거시 α 값
1	.771	9	.812
2	.780	10	.764
3	.769	11	.777
4	.768	12	.785
5	.776	13	.786
6	.758	14	.810
7	.816	15	.761
8	.794		

주 1) 예비조사 전체 내적일치도 계수(α) : 0.794

2) 음영은 제거 시 α 값이 상승하는 문항을 표시한 것임.

〈부록 2-2〉 조직변화 수용성 측정도구의 문항-전체 상관분석 결과

문항	조직변화 수용성 전체	문항	조직변화 수용성 전체
1	.667**	9	.231
2	.591**	10	.718**
3	.691**	11	.562**
4	.714**	12	.481**
5	.582**	13	.443**
6	.751**	14	.392*
7	.265	15	.792**
8	.409*		

주 1) **: $p < 0.01$, *: $p < 0.05$

2) 음영은 상관계수가 통계적으로 유의하지 않거나 낮게 나타난 문항($r < 0.4$)을 표시한 것임.

〈부록 2-3〉 조직변화 수용성 측정도구의 탐색적 요인분석 결과

문항	1요인	2요인	3요인	4요인	문항	1요인	2요인	3요인	4요인
1	.720	.118	.329	.308	9	-.029	.121	-.113	.807
2	.732	.340	.040	-.075	10	.106	.868	.069	.327
3	.594	.233	.524	.131	11	.304	.084	.843	-.303
4	.769	.547	-.116	-.037	12	.042	-.040	.958	.010
5	.571	.170	.539	-.428	13	.137	.007	.850	-.208
6	.300	.839	.039	.196	14	.421	-.169	.426	-.167
7	.090	.183	-.236	.871	15	.225	.318	.822	.037
8	-.145	.906	-.206	-.016					

주 1) 음영은 문항 별로 각 요인에 대한 적재치가 가장 높게 나타난 요인을 표시한 것임.

[부록 3] 본조사용 질문지

전문대학의 대학(조직)변화에 대한 설문지

안녕하십니까?

바쁘신 중에도 소중한 시간을 내어 주셔서 깊은 감사의 말씀을 드립니다.

우리나라 전문대학은 급변하는 환경 속에서 경쟁력을 갖추기 위해 다양한 변화를 추진하여 왔으며, 이에 대학의 변화에 핵심적인 역할을 하시는 교수님들의 노고가 매우 많으실 것으로 사료됩니다. 저는 이와 같은 점을 고려하여 최근 전문대학에서의 대학변화(조직변화) 실행에 있어 영향을 미치는 변인들을 연구하고 이를 통해 전문대학 변화실행에 대한 시사점을 도출하고자 합니다. 이를 위해 송구스럽지만 대학변화에 실제로 참여하시는 교수님의 고견을 여쭙고자 하오니 최근 재직하고 계시는 대학의 변화를 고려하시어 교수님께서 느끼시고 생각하시는 것에 응답하여 주시면 매우 감사드리겠습니다.

질문지는 총8면(표지 제외)이며, 응답하는데 걸리는 소요시간은 약 10분입니다. 조사결과는 통계법 제8조에 의거하여 익명으로 처리되므로 특정한 개인이나 대학의 특성은 노출되지 않으며, 오직 연구를 위한 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다.

또한 응답하지 않은 문항이 하나라도 있으면, 그 설문지는 분석할 수 없으니 한 문항이라도 빠짐없이 응답하여 주시기를 부탁드립니다.

아울러 응답과 관련하여 문의사항이 있으시면, 아래 연락처로 연락하여 주시기를 바랍니다.

2015년 6월

서울대학교 대학원 농산업교육과

박사과정 : 석영미

지도교수 : 나승일

※ 다음 각 문항에 대해 교수님께서 재직하시는 대학의 최근 1년 간 변화를 고려하여
응답하여 주시길 바랍니다.

I. 다음은 전문대학에서 흔히 일어나는 대학변화의 내용입니다. 아래의 문항을 잘 읽으시고 교수님께서 재
직하시는 대학에서는 어떤 변화가 일어나고 있는지와 가장 일치되는 번호에 √표시해 주십시오.

대학(조직)변화 내용		전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
대학 경영	1) 중장기발전계획을 수립하여 추진하고 있다(특성화 계획 포함).	①	②	③	④	⑤
	2) 대학 학사조직을 개편하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	3) 본부조직을 개편하고 있다(부속기관 포함).	①	②	③	④	⑤
	4) 수업연한 및 졸업학점 이수기준을 변경하고 있다.	①	②	③	④	⑤
교육 과정	5) 교양교과와의 내용을 개편하고 있다(직업기초능력, 창의교육 등).	①	②	③	④	⑤
	6) 학과의 교육목표 및 전공교육과정을 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	7) 현장실습 관련 규정 및 자원을 보완하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	8) 시간강사의 강의비용을 낮추고 있다.	①	②	③	④	⑤
수업 운영	9) 강의규모(강의 당 학생 수)를 개선하려 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	10) 수업관리 방식 및 관련 규정을 변경하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	11) 성적평가 과정 및 방법을 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	12) 전임교원을 확충하고 있다.	①	②	③	④	⑤
교원	13) 교수채용 기준을 강화하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	14) 교원평가 체제를 개편하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	15) 교원 복지 및 보수 체제를 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	16) 교원의 교육(연수) 및 연구 지원을 활성화하고 있다.	①	②	③	④	⑤
학생	17) 학생정원 규모를 변경하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	18) 학생의 학습역량을 지원하기 위한 프로그램을 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	19) 학생의 진로 및 상담 지원을 강화하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	20) 학생의 취·창업 지원 프로그램을 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
시설 및 설비	21) 각종 학생활동 지원을 강화하고 있다(동아리 등).	①	②	③	④	⑤
	22) 학생 학사관리시스템을 개편하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	23) 학교 교지 및 교사를 확충하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	24) 강의·실습실을 확충하고 있다.	①	②	③	④	⑤
대외 협력	25) 실험·실습기자재를 개선하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	26) 각종 복지·편의시설을 개선하고 있다(도서관, 기숙사 등).	①	②	③	④	⑤
	27) 국내 전문대학 간 학점교류 프로그램을 활성화하고 있다.	①	②	③	④	⑤
	28) 산업체와의 협력체제를 강화하고 있다(기술개발, 시설·기자재 공동활용 등).	①	②	③	④	⑤
	29) 해외 현장실습 및 취업 프로그램을 강화하고 있다.	①	②	③	④	⑤

II. 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 변화에 대한 교수님의 견해를 여쭙는 문항입니다. 문항 I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ☒ 표시해 주십시오.

대학(조직)변화에 대한 견해	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 대학은 변화로부터 재정적·비재정적인 이득을 얻을 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 대학에서 일어나고 있는 변화들은 가치가 있다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 대학은 타당한 근거에 의해 변화를 추진하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 대학의 전반적인 효율성은 변화를 통해 개선될 것이다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 대학에 적절한 변화가 일어나고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학에 실행되는 변화에 대해 동의한다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 대학에서 일어나는 변화에 대해 호의적이다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 대학에서 일어나고 있는 변화가 마음에 든다.	①	②	③	④	⑤
9) 우리 대학의 변화를 싫어한다.	①	②	③	④	⑤
10) 우리 대학의 변화를 긍정적으로 생각하고 있다.	①	②	③	④	⑤
11) 우리 대학의 변화에 대해 적극적으로 참여하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
12) 우리 대학의 변화에 따른 내 역할을 적극적으로 수용하려고 한다.	①	②	③	④	⑤
13) 우리 대학의 변화를 받아들이려고 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
14) 우리 대학의 변화에 따르고자 한다.	①	②	③	④	⑤
15) 우리 대학의 변화에 기여할 의향이 있다.	①	②	③	④	⑤

III 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 변화가 교수님께 개인적으로 어떤 결과를 가져올 것인지를 묻는 문항입니다. 문항 I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ☒ 표시해 주십시오.

변화에 대한 개인적 기대	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 이 변화를 통해 성과급을 받거나 급여가 인상될 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 이 변화는 나의 학내 대인관계를 붕괴시킬 것이다.	①	②	③	④	⑤
3) 이 변화는 내게 승진(급)의 기회를 제공할 것이다.	①	②	③	④	⑤
4) 이 변화를 통해 내가 얻을 이익이 없다.	①	②	③	④	⑤
5) 이 변화는 교수로서의 내 미래를 제한할 것이다.	①	②	③	④	⑤
6) 이 변화는 내게 장기적으로 가치가 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
7) 이 변화를 통해 나의 지위를 잃을 것이다.	①	②	③	④	⑤
8) 이 변화는 나의 일을 더 수월하게 만들 것이다.	①	②	③	④	⑤
9) 이 변화로부터 내가 얻는 이익은 노력보다 크다.	①	②	③	④	⑤

IV. 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 총장님이 갖고 계시는 리더십에 대한 문항입니다. 문항I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ☒ 표시해 주십시오.

총장의 변혁적 리더십	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나를 단지 집단의 한 구성원으로서가 아니라 하나의 인격체로 대한다.	①	②	③	④	⑤
2) 나를 다른 사람과는 다른 욕구나 능력, 열정을 가지고 있는 인격체로 생각한다.	①	②	③	④	⑤
3) 내가 가진 장점과 강점들을 개발하도록 도와준다.	①	②	③	④	⑤
4) 문제 해결에 있어 다른 관점을 모색한다.	①	②	③	④	⑤
5) 어떤 문제에 대해 내가 다양한 시각에서 볼 수 있도록 한다.	①	②	③	④	⑤
6) 주어진 직무를 완수하는 데 대한 새로운 방법에 대한 시각을 제시한다.	①	②	③	④	⑤
7) 어떤 일들을 달성하여야 하는 지에 대해 열정적으로 이야기한다.	①	②	③	④	⑤
8) 미래의 강력한 비전을 제시해준다.	①	②	③	④	⑤
9) 목표를 달성할 수 있다는 자신감을 보여준다.	①	②	③	④	⑤
10) 집단의 이익을 위해 자신의 이익을 초월한다.	①	②	③	④	⑤
11) 내가 존경할 수 있게끔 행동한다.	①	②	③	④	⑤
12) 의사결정으로 인한 도덕적이고 윤리적인 결과를 먼저 생각한다.	①	②	③	④	⑤

V. 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 변화와 그 결과에 대한 정보를 접하실 수 있었는지를 묻는 문항입니다. 문항I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ☒ 표시해 주십시오.

변화관련정보	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 적시에 변화에 대한 정보를 접할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 받은 변화 관련 정보는 유용하다.	①	②	③	④	⑤
3) 내가 받은 변화 관련 정보는 변화 상황에 대한 나의 의문을 충분히 해결해준다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 변화에 관한 적절한 정보를 제공받는다.	①	②	③	④	⑤
5) 내가 받은 변화 관련 정보는 호의적이다.	①	②	③	④	⑤
6) 내가 받은 변화 관련 정보는 명료하다.	①	②	③	④	⑤

VI 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 변화와 관련된 의사결정에 교수님들께서 참여하실 수 있었는지를 묻는 문항입니다. 문항I에서 응답하신 대학변화상황을 고려하시어 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

의사결정 참여	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 교수들로 하여금 자신의 아이디어를 제안할 수 있도록 독려하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 교수들의 아이디어나 제안을 경청하고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 교수들에게 영향을 미치는 의사결정을 시행할 시 교수들의 제안을 활용하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 모든 교수들에게 자신의 의견을 말할 수 있는 기회를 제공하고 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 교수들의 의견에 동의하지 않더라도 교수들의 의견을 고려하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학의 변화 관련 의사결정은 교수들의 의견과는 관계없이 내려지고 있다.	①	②	③	④	⑤

VII 다음은 교수님께서 재직하시는 대학의 조직문화에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

조직문화	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 대학은 친화와 참여를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 대학은 구성원 개개인의 개발을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리대학은 집단의 사기와 응집성을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리대학은 상호협조 및 신뢰감이 높다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 대학은 창의성, 적응성, 혁신성을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학은 성장과 자원의 획득을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 대학은 구성원들의 직관 통찰력을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 대학은 늘 새로운 것에 대한 도전을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
9) 우리 대학은 생산성과 효율성을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
10) 우리 대학은 계획수립과 목표설정을 강조한다.	①	②	③	④	⑤
11) 우리 대학은 실적위주로 평가한다.	①	②	③	④	⑤
12) 우리 대학은 목표달성 위주로 행동한다	①	②	③	④	⑤
13) 우리 대학은 안정성과 일관성을 중시한다.	①	②	③	④	⑤
14) 우리 대학은 문서화 책임 정보관리를 강조한다.	①	②	③	④	⑤
15) 우리 대학은 업무수행 시 정해진 규칙과 규율을 엄격히 준수한다.	①	②	③	④	⑤
16) 우리 대학은 엄격한 결재과정을 통한 부서전체의 통솔과 통제를 강조한다.	①	②	③	④	⑤

VIII 다음은 교수님께서 재직하시는 대학 또는 대학 내 다른 교수님들을 얼마나 신뢰하시는지 묻는 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

조직신뢰	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 직무수행에 있어 내가 어려움에 처할 때 우리 대학 교수들은 나를 도와주려 할 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 내가 필요로 할 때 우리 대학 교수들은 충분한 도움을 줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 대학 교수들의 말과 행동은 일치한다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 대학은 학교 구성원들의 요구에 부응하고자 한다.	①	②	③	④	⑤
5) 우리 대학은 항상 나를 공정하게 대해주려고 노력하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학은 이득을 위해 교수들에게 어떤 사실을 숨기기도 한다.	①	②	③	④	⑤
7) 우리 대학 교수들은 충분한 능력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 대학 교수들은 자신의 직무를 충실히 수행하고 있다.	①	②	③	④	⑤
9) 우리 대학 교수들은 각자 자신의 일에 충실하여 내게 피해를 주지 않는다.	①	②	③	④	⑤
10) 우리 대학의 미래는 경영진(예: 법인, 총장, 보직교수 등)이 바뀌지 않는 한 어두울 것이다.	①	②	③	④	⑤
11) 우리 대학의 경영진은 대학의 미래를 위해 합리적인 의사결정을 한다.	①	②	③	④	⑤
12) 우리 대학의 경영진은 효율적으로 직무를 수행한다.	①	②	③	④	⑤

IX 다음은 교수님께서 재직하시는 대학에 대해 교수님이 느끼시는 주인의식을 묻는 문항입니다. 교수님이 소유하고 계신 각종 자산에 대해 다음 보기와 같은 진술에 관한 느낌에 비추어봤을 때 각 항목에 대한 교수님의 동의 수준과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

[보기]

교수님이 소유하신 집에 대해 ⇨ “이 집은 나의 집이다.” “이 집은 우리 집이다.”

교수님이 소유하신 차에 대해 ⇨ “이 차는 나의 자동차다.” “이 차는 우리의 자동차다.”

대학에 대한 주인의식	전혀 동의하지 않는다	동의하지 않는다	보통이다	동의한다	매우 동의한다
1) 이 대학은 나의 대학이다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 이 대학이 우리의 대학이라고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 우리 대학에 대해 높은 수준의 소유감을 느끼고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 이 대학이 나의 대학이라고 느낀다.	①	②	③	④	⑤
5) 이 대학은 우리의 대학이다.	①	②	③	④	⑤
6) 우리 대학의 교수들은 자신이 대학의 주인이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
7) 나도 우리 대학의 주인이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

X. 다음은 교수님께서 자신의 직무에 대해 안정적으로 느끼시는지에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

직무안정성	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나의 성과가 우리 대학의 기준을 충족하고, 내가 스스로 그만 두지 않는 한, 나는 해고를 당하지 않을 것이다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 대학은 경영개선활동을 통하여 보다 적은 인원으로 이전과 같은 성과를 낼 수 있을 것이다.	①	②	③	④	⑤
3) 내가 좋은 성과를 내면 대학으로부터 해고당할 일은 없을 것이다.	①	②	③	④	⑤
4) 내가 맡고 있는 직무가 없어질 경우, 우리 대학은 나를 해고하기보다는 나의 직무를 대체해줄 것이다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 현재 다니는 대학이 아니더라도 다른 곳에서 일할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 나에게서 승진기회, 임금인상 등 나의 직무환경에 영향을 주는 사건들을 통제할 충분한 힘이 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 우리 대학에서 나의 직무에 대해 부정적인 영향을 줄 수 있는 일(예: 감봉, 감등 등)을 막을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 우리 대학은 나에게 일어날 일들을 충분히 통제해 줄 수 있을 것이라고 생각한다.	①	②	③	④	⑤

XI 다음의 각 문항에는 두 가지 입장이 진술되어 있습니다. 두 입장 중 교수님의 생각과 가까운 진술문의 ()에 ✓표시해 주십시오.

- 1) () ① 일어날 일은 기어코 일어나고야 만다.
() ② 노력하지 않고 운수만 믿을 때에는 결과가 아주 좋지 않다.
- 2) () ① 세상은 착실한 사람이 손해를 보게 마련이다.
() ② 착실히 사는 것이 세상을 가장 잘 사는 방법이다.
- 3) () ① 자식은 가르치기 나름이다.
() ② 아무리 가르쳐도 안 될 아이는 안 된다.
- 4) () ① 계획만 잘 짜면 일은 다 된 것이나 다름없다.
() ② 아무리 계획을 잘 짜도 운이 나빠 그르치는 수가 있다.
- 5) () ① 하려고만 하면 부정부패는 일소할 수 있다.
() ② 정치인들이 하는 일에 일반인이 손을 쓰기란 대단히 힘들다.
- 6) () ① 해야 할 일을 스스로 결정하도록 하는 사람이 좋은 지도자이다.
() ② 해야 할 일을 분명히 정해주는 사람이 좋은 지도자이다.
- 7) () ① 사람에 대한 불평등을 모두 없애기 위해서는 국민 각자가 자기의 권리를 지키고 주장해야 한다.
() ② 사회의 모든 불평등을 없애기 위해서는 집권자 자신의 이해와 노력이 있어야 한다.
- 8) () ① 내가 노력해야 좋은 배필을 만난다.

- () ② 연분이 달아야 좋은 배필을 만난다.
- 9) () ① 잘 살고 못 살고는 팔자소관이다.
() ② 얼마나 잘 사느냐는 내가 얼마나 열심히 일했는가에 달려 있다.
- 10) () ① 국민도 나라 일에 영향을 줄 수 있다.
() ② 일반 국민은 나라 일에 왈가왈부해봤자 소용없다.
- 11) () ① 사회의 부정은 대개 정치인들에게 잘못이 있어 그렇다.
() ② 사회의 부정은 국민 하나하나에 그 책임이 있다.
- 12) () ① 세계적으로 일어나는 일에 대해서는 우리로서는 어쩔 수 없다.
() ② 정치 및 사회적인 일에 적극 참여하면 우리는 세계적으로 일어나는 일에 영향을 미칠 수 있다.
- 13) () ① 사람이란 결국 자기의 값어치에 따라 존경을 받게 마련이다.
() ② 불행한 일이긴 하나 제 아무리 노력해도 그 가치를 인정받지 못하는 일이 가끔 있다.
- 14) () ① 농사가 잘되는 것은 하늘의 소관이다.
() ② 농사가 잘되고 안되는 것은 그저 부지런히 일하는데 달렸다.
- 15) () ① 유능한 사람이라도 운이 나쁘면 지도자가 될 수 없다.
() ② 유능하면서도 지도자가 못 되는 것은 그 사람이 자기의 기회를 활용하지 않았기 때문이다.

XIII 다음은 교수님께서 새로운 경험에 얼마나 개방적이신지에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ✓표시해 주십시오.

개방성	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 나는 예술의 중요성을 믿는다.	①	②	③	④	⑤
2) 나는 생생한 상상력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 추상적인 아이디어에 흥미가 없다.	①	②	③	④	⑤
4) 나는 예술을 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
5) 나는 대화를 높은 수준으로 이끈다.	①	②	③	④	⑤
6) 나는 새로운 아이디어를 듣는 것을 즐긴다.	①	②	③	④	⑤
7) 나는 철학적인 논의는 피한다.	①	②	③	④	⑤
8) 나는 어떤 것이든 생각하는 것을 즐긴다.	①	②	③	④	⑤
9) 나는 새로운 아이디어로 인해 들뜬다.	①	②	③	④	⑤
10) 나는 시를 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
11) 나는 어떤 것에서도 깊은 의미를 찾으려 하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
12) 나는 풍부한 어휘력을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
13) 나는 예술가들을 지원하는 데 너무 많은 세금이 쓰인다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
14) 나는 이론적인 논의를 좋아하지 않는다.	①	②	③	④	⑤
15) 나는 추상적인 아이디어를 이해하는 데 어려움을 겪는다.	①	②	③	④	⑤

XIII. 다음은 교수님께서 자신의 능력에 대해 가지고 계시는 신념에 대한 문항입니다. 각 항목을 잘 읽으시고 교수님의 생각과 가장 일치되는 번호에 ☒ 표시해 주십시오.

자기 효능감	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 다른 사람이 내 의견에 반대해도 나는 끝까지 내 뜻대로 한다.	①	②	③	④	⑤
2) 어려운 일도 내가 노력하면 해결할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 나는 마음먹은 일을 해내는 데 어려움이 없다고 생각한다.	①	②	③	④	⑤
4) 생각지도 않은 일이 있어도 나는 적당한 태도를 취할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
5) 뜻밖의 결과를 접해도 나는 잘 대처해 나갈 수 있다고 믿는다.	①	②	③	④	⑤
6) 언제나 나의 능력을 믿기 때문에 어려운 상황에도 당황하지 않을 수 있다.	①	②	③	④	⑤
7) 언제 어떤 일이 일어나더라도 나는 올바른 판단을 내릴 수 있다.	①	②	③	④	⑤
8) 어떠한 문제에 부딪혀도 나는 해결 방법을 찾아낸다.	①	②	③	④	⑤
9) 새로운 문제에 부딪혀도 나는 잘 처리해 나갈 수 있다.	①	②	③	④	⑤
10) 어떤 문제에 처해도 나는 여러 가지 해결방법을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

XIV. 다음은 일반적인 사항에 대한 질문입니다. 해당되는 것을 ☒ 표시하시거나 기입하여 주십시오.

1. 귀하의 성별은?

☐ ①남성 ☐ ②여성

2. 귀하의 연령은? 만 () 세

3. 귀하가 현재 재직하시는 대학에서 근무한 경력은? () 년 () 개월

4. 귀하께서는 재직하시는 대학에서 기획처, 교무처, 학사지원처 등과 같은 대학 본부 보직(부속기관 보직 포함)이나 학과장을 겸임하신 경험이 있으십니까?

☐ ①있다 ☐ ②없다

5. 귀하께서는 재직하시는 대학에서 현재 대학 본부 보직(부속기관 보직 포함)이나 학과장을 겸임하고 계십니까?

☐ ①그렇다 ☐ ②아니다

6. 귀하가 속한 학과의 계열은 무엇입니까?

☐ ①인문 ☐ ②사회 ☐ ③교육 ☐ ④공학 ☐ ⑤자연 ☐ ⑥의약 ☐ ⑦예체능

바쁘신 가운데 끝까지 응답해주셔서 진심으로 감사드립니다.

[부록 4] 전문대학별 질문지 배부 및 분석 현황

지역	대학 구분	발송질문지	회수질문지	회수율(%)	불성실 응답 질문지	분석질문지
수도권	A ₀₁ 대학	20	10	50.0	0	10
	A ₀₂ 대학	20	5	25.0	0	5
	A ₀₃ 대학	20	5	25.0	0	5
	A ₀₄ 대학	20	6	30.0	0	6
	A ₀₅ 대학	20	10	50.0	0	10
	A ₀₆ 대학	20	18	90.0	0	18
	A ₀₇ 대학	20	10	50.0	0	10
	A ₀₈ 대학	20	8	40.0	0	8
	A ₀₉ 대학	20	16	80.0	0	16
	A ₁₀ 대학	20	20	100.0	0	20
	A ₁₁ 대학	20	18	90.0	1	17
	A ₁₂ 대학	20	15	75.0	0	15
비수도권	B ₀₁ 대학	20	10	50.0	0	10
	B ₀₂ 대학	20	12	60.0	1	11
	B ₀₃ 대학	20	8	40.0	0	8
	B ₀₄ 대학	20	8	40.0	0	8
	B ₀₅ 대학	20	9	45.0	0	9
	B ₀₆ 대학	20	10	50.0	0	10
	B ₀₇ 대학	20	5	25.0	0	5
	B ₀₈ 대학	20	12	60.0	1	11
	B ₀₉ 대학	20	8	40.0	0	8
	B ₁₀ 대학	20	15	75.0	0	15
	B ₁₁ 대학	20	18	90.0	0	18
	B ₁₂ 대학	20	10	50.0	1	9
	B ₁₃ 대학	20	9	45.0	0	9
	B ₁₄ 대학	20	14	70.0	0	14
	B ₁₅ 대학	20	8	40.0	0	8
	B ₁₆ 대학	20	7	35.0	0	7
	B ₁₇ 대학	20	11	55.0	0	11
	B ₁₈ 대학	20	5	25.0	0	5
	B ₁₉ 대학	20	11	55.0	0	11
	B ₂₀ 대학	20	13	65.0	0	13
	B ₂₁ 대학	20	19	95.0	0	19
	B ₂₂ 대학	20	14	70.0	0	14
	B ₂₃ 대학	20	11	55.0	0	11
	B ₂₄ 대학	20	10	50.0	0	10
	B ₂₅ 대학	20	17	85.0	0	17
	B ₂₆ 대학	20	11	55.0	0	11
	B ₂₇ 대학	20	14	70.0	0	14
	B ₂₈ 대학	20	5	25.0	0	5
계		800	445	55.6	4	441

[부록 5] 조직변화 수용성 문항별 기초통계치

구분	평균 ¹⁾	표준 편차	척도별 응답빈도(%)				
			전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통이다	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 대학은 변화로부터 재정적·비재정적인 이득을 얻을 것이다.	3.95	0.83	8(1.8)	5(1.1)	101(22.9)	216(49)	111(25.2)
2) 우리 대학에서 일어나고 있는 변화들은 가치가 있다고 생각한다.	4.05	0.83	2(0.5)	11(2.5)	95(21.5)	189(42.9)	144(32.7)
3) 우리 대학은 타당한 근거에 의해 변화를 추진하고 있다.	3.93	0.84	9(2)	14(3.2)	75(17)	244(55.3)	99(22.4)
4) 우리 대학의 전반적인 효율성은 변화를 통해 개선될 것이다.	4.00	0.81	2(0.5)	19(4.3)	74(16.8)	228(51.7)	118(26.8)
5) 우리 대학에 적절한 변화가 일어나고 있다.	3.93	0.87	9(2)	12(2.7)	95(21.5)	210(47.6)	115(26.1)
6) 우리 대학에 실행되는 변화에 대해 동의한다.	3.96	0.79	4(0.9)	19(4.3)	67(15.2)	252(57.1)	99(22.4)
7) 우리 대학에서 일어나는 변화에 대해 호의적이다.	3.79	0.95	12(2.7)	28(6.3)	99(22.4)	202(45.8)	100(22.7)
8) 우리 대학에서 일어나고 있는 변화가 마음에 든다.	3.71	0.90	8(1.8)	25(5.7)	140(31.7)	184(41.7)	84(19)
9) 우리 대학의 변화를 싫어한다. ²⁾	3.84	0.93	6(1.4)	27(6.1)	115(26.1)	178(40.4)	115(26.1)
10) 우리 대학의 변화를 긍정적으로 생각하고 있다.	3.93	0.78	4(0.9)	17(3.9)	76(17.2)	251(56.9)	93(21.1)
11) 우리 대학의 변화에 대해 적극적으로 참여하고자 한다.	4.03	0.80	8(1.8)	5(1.1)	71(16.1)	237(53.7)	120(27.2)
12) 우리 대학의 변화에 따른 내 역할을 적극적으로 수용하려고 한다.	4.04	0.77	3(0.7)	10(2.3)	76(17.2)	231(52.4)	121(27.4)
13) 우리 대학의 변화를 받아들이려고 노력하고 있다.	4.05	0.80	9(2)	2(0.5)	71(16.1)	236(53.5)	123(27.9)
14) 우리 대학의 변화에 따르고자 한다.	3.94	0.84	8(1.8)	7(1.6)	101(22.9)	211(47.8)	114(25.9)
15) 우리 대학의 변화에 기여할 의향이 있다.	3.99	0.82	8(1.8)	2(0.5)	95(21.5)	217(49.2)	119(27)
계	3.94	0.71	100(1.5)	203(3.1)	1351(20.4)	3286(49.7)	1675(25.3)

주 1) 5점 리커트 척도(① 전혀 그렇지 않다 ~ ⑤ 매우 그렇다)의 응답 결과임.

2) 역코딩 문항임.

[부록 6] 조직변화 수용성과 개인 및 조직 변인 간의 상관분석 결과

변인	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)	(18)	(19)
(1) 조직변화 수용성	1																		
(2) 성별 ¹⁾	-.122*	1																	
(3) 연령	-0.084	0.039	1																
(4) 근속년수	-.339**	.193**	.666**	1															
(5) 보직경험 ¹⁾	.153**	-0.087	.098*	.107*	1														
(6) 통제위치 ¹⁾	.346**	0.016	-0.065	-.231**	0.057	1													
(7) 개방성	.412**	-.202**	-0.073	-.358**	0.081	.202**	1												
(8) 자기효능감	.382**	-.145**	-0.086	-.353**	0.079	.357**	.540**	1											
(9) 주인의식	.413**	-0.043	.100*	-0.038	0.047	.361**	.215**	.311**	1										
(10) 직무안정성	.525**	-.154**	0.01	-.247**	0.085	.212**	.432**	.512**	.306**	1									
(11) 변화에 대한 기대	.616**	-.140**	-0.052	-.366**	0.085	.293**	.468**	.404**	.315**	.489**	1								
(12) 대학규모	.184**	-0.086	-.103*	-.198**	-0.044	-0.085	.128**	0.089	.094*	.231**	.204**	1							
(13) 대학소재지 ¹⁾	.121*	-.165**	-.219**	-.251**	.102*	0	.152**	0.027	0.061	0.077	.161**	.207**	1						
(14) 총장의 변혁적리더십	.715**	-.124**	-0.046	-.300**	0.058	.213**	.471**	.403**	.429**	.546**	.597**	.286**	.100*	1					
(15) 관계지향문화	.657**	-.096*	-0.019	-.246**	0.003	.230**	.347**	.401**	.500**	.585**	.583**	.226**	.106*	.751**	1				
(16) 변화관련정보 접근성	.567**	-.106*	-0.055	-.311**	0.023	.298**	.433**	.487**	.416**	.591**	.521**	.164**	0.082	.606**	.593**	1			
(17) 참여적 의사결정	.637**	-0.008	-0.031	-.228**	0.068	.268**	.398**	.405**	.450**	.508**	.456**	.136**	-0.036	.645**	.683**	.674**	1		
(18) 조직신뢰	.593**	-0.086	-0.038	-.268**	0.046	.267**	.389**	.421**	.440**	.619**	.492**	.152**	0.053	.640**	.685**	.572**	.693**	1	
(19) 조직변화 수준	.663**	-.170**	-0.075	-.281**	0.047	.248**	.421**	.291**	.476**	.378**	.426**	.197**	.096*	.705**	.587**	.628**	.608**	.527**	1

주 1) 성별(1: 남성, 0: 여성), 보직경험(1: 있음, 0: 없음), 통제위치(1: 내적 통제위치, 0: 외적 통제위치), 대학소재지(1: 수도권, 0: 비수도권)는 더미변인임

2) **: p<.01, *: p<.05

Abstract

The Hierarchical Linear Relationship of Individual and Organizational Variables with the Receptivity to Organizational Change of Professors in Junior Colleges

By Young-Mi Seok

*Dissertation for the Doctor of Philosophy in Education
in the Graduate School of Seoul National University, Korea, 2016*

Major Advisor : Seung-Il Na, Ph. D.

The purpose of this study was to determine the hierarchical linear relationship among receptivity to organizational change, individual variables of professors and organizational variables in junior colleges. The specific objectives were to identify the level of receptivity to organizational change, individual and organizational variables, to identify the effects of individual variables on receptivity to organizational change, to identify the effects of organizational variables on receptivity to organizational change, and to identify the interaction effects of individual and organizational variables on receptivity to organizational change.

The population for this study was 12,920 professors in 139 junior colleges. Using random sampling method considering subject, 800 professors in 40 colleges were sampled for this study.

The survey questionnaire was made up receptivity to organizational change scale, individual variables scale(demographic variables, locus of control, openness to experience, general self-efficacy,

psychological ownership, job security, and personal valence about organizational change), and organizational variables scale (transformational leadership of the president, group culture, trust in organization, accessibility of information related to organizational change, participative decision-making, degree of organizational change). The receptivity to organizational change scale was developed in this study including perception toward needs and appropriacy of organizational changes, positive emotion toward organizational changes, and willingness to accept organizational changes. Contents of organizational change scale consisted of simple question based on college evaluation index of national policy project. Other variables scale were selected from existing scale by the researchers. Through pilot test and final survey, the reliabilities and validity of these scales were examined. Data about locations and size of colleges was gathered from junior colleges' public notice information.

The data were collected from May 26 to June 13. A total of 445 out of 800 questionnaires were returned of which 441 of 40 junior colleges were used for analysis after data cleaning. These data were analyzed by both descriptive statistics and One-way ANOVA with Random Effects, Random-Coefficients Regression Model, and Intercepts-and Slopes-as-Outcomes Model of hierarchical linear model (HLM). All data analysis was accomplished using the SPSS 20.0 for windows program and the HLM 6.0 for windows program. An alpha level of 0.05 was established priori for determining the significance.

The findings of the study were as follows: First, the level of receptivity to organizational change of professions in junior college was 3.94. Second, 56.5% of total variance in receptivity to organizational change was individual level variance. 43.5% of total variance in receptivity to organizational change was organizational level variance. Third, the effect of years of service, psychological ownership, job security, and personal valence about organizational change on receptivity to organizational change were significant. 45.9% of the within group variance was accounted of individual variables. Third, the effect of group culture, accessibility of information related to organizational change, participative decision-making, degree of organizational change on receptivity to organizational change were significant. 82.3% of the between group variance was accounted of organizational variables. Fourth, psychological ownership and group culture, job security and group culture, personal valence about organizational change and size of college, personal valence about organizational change and accessibility of information related to organizational change, and personal valence about organizational change and trust in organization had interaction effects by

organizational level variances on receptivity to organizational change.

Major conclusions of this study were as follows: First, the level of receptivity to organizational change of professors in junior colleges is higher than the theoretical average. Second, individual level variables has more effect on receptivity to organizational change of of professors in junior colleges than organizational level variables. Third, in the case of individual level variables, experience of assignment, psychological ownership, job security, personal valence about organizational change have positive effects on receptivity to organizational change while years of service have negative effects. Fourth, in the case of organizational level variables, group culture, accessibility of information related to organizational change, participative decision-making, degree of organizational change have positive effects on receptivity to organizational change. Fifth, psychological ownership, job security and personal valence about organizational change had interaction effects by organizational level variances on receptivity to organizational change.

Some recommendations for using the results of this study were suggested: First, it is needed to consider that professors of junior colleges highly accept the organizational change in college, contrary to popular belief. Second, to implement organizational change effectively in junior colleges, it is needed to use strategies focused to difference among individual characteristics of professors. Third, to enhance receptivity to change, strategy based on personal valence about organizational change will be especially useful. Fourth, when implementing organizational change, it is needed for junior colleges to provide informations about organizational change, to share opinions, and to take responsibility with professors. Fifth, it is necessary to check and advance the change about professor, facilities and equipment, and external cooperation.

Some recommendations for future researches were suggested: First, it is necessary to identify mediated effect of prepositional variables. Second, it is needed to identify effect of other leadership on receptivity to change except transformational leadership. Third, further research needs to compare characteristics of colleges implementing different change.

Key Words : receptivity to organizational change, junior colleges, hierarchical linear model(HLM), individual variables, organizational variables

Student Number : 2010-31030